# Tarifgemeinschaften.

---

**Inaugural-Dissertation**

zur

**Erlangung der juristischen Doktorwürde**

der

**Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät**

**der Philipps-Universität zu Marburg**

vorgelegt von

**Hunold von Hanxleden**
Gerichtsreferendar aus Kassel.

---

MARBURG 1930
Buchdruckerei von JOH. HAMEL

Als Dissertation von der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 26. März 1929.

Berichterstatter: Prof. Dr. Schulz-Schaeffer.

R. UNIV. BIBLIOTHEEK LEIDEN

Meinen lieben Eltern.

„Die moderne Industrie hat noch keine normale Verfassung gefunden und das Suchen nach ihr durchzittert unser ganzes soziales Leben".

Friedrich Naumann,
Neudeutsche Wirtschaftspolitik
1906, S. 323.

„Nichts ist geeigneter, die Verschmelzung widerstrebender Elemente zu fördern, als gemeinsame Arbeit an gemeinsamen Aufgaben".

Otto v. Bismarck,
Herrenhaus-Rede vom 15. Jan. 1867.

# Inhaltsverzeichnis.


Seite

Einleitung: § 1. Gegenstand der Untersuchung. 8

I. Teil. § 2. Verwendung des Ausdrucks „TG." in Rechtsprechung,Schrifttum und Praxis. 9

II. Teil. Die Personen-TG., unter besonderer Berücksichtigung des Buchdruckergewerbes.
§ 3. Entstehung, Aufbau und Verbreitung. 14
§ 4. Rechtliche Beurteilung. 22

III. Teil. Die Verbands-TG.
§ 5. Aufbau und Geltungsbereich. 29
§ 6. Verbreitung. 35
§ 7. Rechtliche Beurteilung. 37

IV. Teil. § 8. Unmittelbarkeit und Unabdingbarkeit der von einem Normenorgan geschaffenen allgemeinen Arbeitsbedingungen. 44

V. Teil. § 9. Wirtschaftswissenschaftliche und sozialpolitische Betrachtung der Personen-TG. und Verbands-TG.. 51

# Schrifttum.

## I. Lehrbücher, Erläuterungsbücher, Einzeldarstellungen.


*Becker*, Die Tarifnormen-Kollision. Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig, Heft 4, 1924.

*Buchardt und v. Schulz*, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter. Berlin 1911.

*Cree*, Eine Kritik der Theorie der Gewerkvereine. Deutsche Ausgabe. 1897.

*Dersch, Flatow, Hueck, Nipperdey*, Die Rechtsprechung des Reichsgerichts zum Arbeitsrecht. I. Band, Mannheim 1926.

*Endemann*, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, 1. Bd., Berlin 1903.

*Enneccerus*, Lehrbuch des bürgerlichen Rechts, Allg. Teil. Marburg 1926. 11. Bearbeitung; Schuldverhältnisse. Marburg 1927. 10. Bearbeitung.

*Ettinger*, in Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentags von 1908, Bd. 4.

*v. Gierke*, Das deutsche Privatrecht. Berlin 1915, in der Enzyklopädie der RW. von Holtzendorff und Kohler, Bd. 1.

*Großnick*, Die TG. der deutschen Buchdrucker in der Nachkriegszeit bis zu ihrer Auflösung. Diss. Greifswald 1924.

*Heinze*, Die TG. als Verein. Bensheimer 1918.

*Hueck*, Handbuch des Arbeitsrechtes. 1922.

*Hueck*, Das Recht des Tarifvertrags. Berlin 1920.

*Hüglin*, Der TV. zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in Münchner Volkswirtschaftlichen Studien, herausgegeben von Brentano und Lotz, Stück 76. Stuttgart 1906.

*Imle*, Gewerbliche Friedensdokumente. Jena 1905.

*Jacobi*, Grundlehren des Arbeitsrechtes. 1927.

*Jacobi*, Einführung in das Gewerbe- und Arbeitsrecht. 1926.

*Kahl*, in Wörterbuch des Staats- und Verwaltungsrechtes von Stengel-Fleischmann Bd. 2, 1913. S. 512 ff.

*Kaskel*, Arbeitsrecht. Berlin, 3. Aufl. 1928.

*Kaskel*, Hauptfragen des Tarifrechts, Arbeitsrechtliche Seminarvorträge II. Berlin 1927.

*Lotmar*, Der Arbeitsvertrag. I. Bd. Leipzig 1902.

*Mayer*, Deutsches Verwaltungsrecht, I. Bd. Leipzig 1895.

*Melsbach*, Deutsches Arbeitsrecht. Berlin 1923.

*Monthes-Günther*, Recht der Tarifgerichte: Schriften des Instituts für Arbeitsrecht an der Universität Leipzig, Heft 8, 1926.

*Nipperdey*, Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim 1924.

*Oertmann*, Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin 1923.

*Oertmann*, Kommentar zum BGB. Recht der Schuldverhältnisse. Berlin 1910. 3/4 Auflage.

*Planck*, Komm. z. BGB. II. Bd. Schuldverhältnisse. Berlin 1907; I. Bd. Allg. Teil. Berlin 1913.

Reichsgerichtsräte-Kommentar. 1923.

*Regelsberger*, Pandekten. Bd. I., 1893.

*Rundstein*, Die Tarifverträge in der modernen Rechtswissenschaft. Leipzig 1906.

*Schmelzer*, Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung. Berlin 1906. 2. Auflage.

*v. Schulz*, im Handwörterbuch der Kommunalwissenschaft, herausgegeben von Brix, 1914—1924, Bd. IV.
*v. Schulz*, in Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentags von 1908, Bd. II.
*Silberschmidt*, Das deutsche Arbeitsrecht. München-Berlin 1926.
*Sinzheimer*, Der korporative Arbeitsnormvertrag. Leizig 1907/08.
*Sinzheimer*, Ein Arbeitstarifgesetz. München-Leipzig 1916.
*Stein*, Grundriß des Zivilprozeß- und Konkursrechtes. Tübingen 1924. 2. Aufl.
*Staudinger*, Kommentar, Allg. Teil. 1925. 9. Auflage; Schuldverhältnisse. 1912. 7/8. Auflage.
*v. Tuhr*, Der allgemeine Teil des Deutschen Bürgerlichen Rechts. I. Bd. Leipzig 1910.
*Warneyer*, Komm. z. BGB. Bd. I, 1919.
*Wölbling*, Der Akkordvertrag und der Tarifvertrag. Berlin 1908.

### II. Zeitschriften, Berichte, Entscheidungssammlungen und Tarifverträge.

Das Deutsche Buchdruckergewerbe, Denkschrift, herausgegeben vom Deutschen Buchdruckerverein. Leipzig 1908.
Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.
Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes im Reichsarbeitsblatt. Amtlicher Teil 1921, S. 491 ff; Begründung dazu ebendort S. 493 ff.
Zur Geschichte des Verbandes der deutschen Buchdrucker, Ludwig Rexhäuser, Berlin 1900.
Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 15. und 16. Jahrg.
*Gruchot*, Beiträge zur Erläuterung des deutschen Rechts. Bd. 66.
Juristische Wochenschrift 1925.
Der TV. im Deutschen Reich, Bd. I bis III, in Beiträgen zur Arbeiterstatistik Nr. 3 bis 5. Bearbeitet vom Kaiserlichen Statistischen Amt Berlin 1906.
Rechtsprechung der Oberlandesgerichte, herausgegeben von Mugdan und Falkmann.
Das Schlichtungswesen, 6. Jahrg. 1924.
Sonderhefte zum Reichsarbeitsblatt Nr. 4, 26 und 40; 31 und 35.
Zweihundertundsieben Tarifverträge, darunter die deutschen Buchdruckertarife der Jahre 1873 bis 1922.
Deutscher Buchdruckertarif nebst Kommentar. Berlin 1908.
Der Verband der Deutschen Buchdrucker, Denkschrift zum 50 jährigen Bestehen des Verbands, herausgegeben vom Vorstand des Verbands, 1. Band, Berlin 1916.

---

### Abkürzungen.

I Denkschrift = Der Verband der Deutschen Buchdrucker, Denkschrift zum 50 jährigen Bestehen des Verbandes.
Beitrag zur Arbeiterstatistik = Der Tarifvertrag im Deutschen Reich Bd. I bis III. in der Sammlung: Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3 bis 5.
Kaskel = Kaskel, Arbeitsrecht.
II. TG. = Tarifgemeinschaft
TV. = Tarifvertrag
AG. = Arbeitgeber
AN. = Arbeitnehmer
RTV. = Reichstarifvertrag

## § 1. Gegenstand der Untersuchung.

Die in TVen von AGn. und ANn. vereinbarten gemeinsamen Einrichtungen lassen einen sehr verschiedenen Grad der Zusammenarbeit erkennen. Oft ist nur ein Arbeitsnachweis oder ein Organ zur Vertretung der Interessen des Gewerbes in der Oeffentlichkeit vorgesehen. In anderen Fällen wird die Unterhaltung eines Schiedsgerichts vereinbart, das sowohl für die TV.-Parteien als auch für einzelne AG. und AN. zuständig sein kann (§§ 91 ff. Arbeitsgerichtsgesetz). Zu engerer gemeinsamer Arbeit treten die Parteien zusammen, indem sie eine Schlichtungsstelle zum Zwecke der Hilfeleistung beim Abschluß von Gesamtvereinbarungen (§ 3 Schlichtungsverordnung) oder ein gemeinsames Organ, das die Durchführung des TV. zu überwachen hat, errichten. Die Zusammenarbeit ist am vollkommensten, wenn dem gemeinsamen Organ die Befugnis übertragen ist, die allgemeinen Arbeitsbedingungen des bestehenden TV. den örtlichen und zeitlichen Verhältnissen entsprechend abzuändern. Ist auf diese Weise die Fortbildung des TV. in die Hände eines aus AGn und ANn bestehenden Kollegiums gelegt, so soll im Anschluß an *Wölbling*[1]) und *Hueck*[2]) u. a. von einer Tarifgemeinschaft geredet werden.

Das gemeinsame Organ wird in der Regel im TV. von den Verbänden vereinbart. In einigen Fällen kommt es aber auch durch die Beteiligung der einzelnen AG. und AN. zustande: die Bestimmung der Mitglieder des Ausschusses erfolgt dann — wie z. B. im Buchdruckergewerbe bis 1922 — durch Urwahlen, die in sämtlichen Gewerbebetrieben durchgeführt werden. Um beide Arten der TG. zu kennzeichnen, empfiehlt es sich, die Bezeichnung Verbandstarifgemeinschaft zu verwenden, wenn die Mitglieder durch die Verbände bestimmt werden, die Bezeichnung Personentarifgemeinschaft, wenn die Mitglieder von den einzelnen AGn. und ANn. gewählt werden.

Die Verbreitung und der Aufbau dieser Personen- und Verbands-TG. wurden noch wenig erforscht. Eine Reihe praktisch nicht unwichtiger Rechtsfragen sind mit ihnen verknüpft. Gleichwohl fehlt eine eingehende Untersuchung und zusammenhängende Darstellung dieser Fragen. Insbesondere wird kaum beachtet, daß mit dem Wort „Tarifgemeinschaft" die verschiedensten Begriffe verbunden werden.

---

[1]) Wölbling, Der Akkordvertrag, S. 420.
[2]) Hueck, Handbuch des Arbeitsrechtes III S. 100.

## § 2. I. Teil. Die Verwendung des Ausdrucks „Tarifgemeinschaft" in Rechtsprechung, Schrifttum und Praxis.

Der Ausdruck „TG." wird für etwa zehn verschiedene Erscheinungen des Arbeitsrechtes gebraucht. Nur den wichtigsten kann hier näher nachgegangen werden.

(1.) Das Wort „TG." ist bei den bedeutungsvollen Tarifverhandlungen zwischen dem Deutschen Buchdrucker-Verein und dem Verband deutscher Buchdrucker in den 80er und 90er Jahren des vorigen Jahrhunderts in Gebrauch gekommen. So schreibt die dem Buchdruckergewerbe dienende Zeitschrift „Der Korrespondent" im Jahre 1876 im Hinblick auf den neu abzuschließenden Tarif [1]): „Betreffend der Tariffragen handelt es sich um die Bildung einer fest organisierten „TG.", deren einzelne Glieder sich streng an die Abmachungen halten". Diese feste Organisation fand im Tarif von 1876 in der Errichtung eines Einigungsamtes, dem nicht nur die Schlichtung von Streitigkeiten, sondern auch die Sorge für die Durchführung des Tarifs übertragen war, einer Tarif-Revisionskommission und einiger Schiedsämter in den einzelnen Kreisen ihren Ausdruck [2]). Die Buchdruckergehilfen leiteten den großen Kampf in den Jahren 1891—96 durch die Erklärung ein, daß die „TG." als erloschen gelte und verweigerten fortan die Beteiligung an den gemeinsamen Einrichtungen [3]). Im Buchdrucker-Tarif von 1912 heißt es im § 82 Abs. 2: „Zweck der „TG." ist die Hebung des Buchdruckergewerbes . . ." Unter „TG." verstand man also eine sich auf den Tarif stützende Gemeinschaft. AG. und AN. wollten ihre Kampfesstellung bis zu einem gewissen Grade aufgeben, um in gemeinsamer Arbeit gemeinsame Ziele zu erreichen. Das Wort „TG." wird hier verstanden als Arbeitsgemeinschaft zwischen AGn und ANn, die in der Errichtung gemeinsamer Organe ihren Ausdruck findet.

Im Anschluß an diese Begriffsbildung bedienen sich manche TVe des Wortes „TG.", wenn sie durch die Schaffung gemeinsamer Einrichtungen besondere Bindungen eingegangen sind. So heißt es in der Präambel zum TV. für die Hütten- und Metall-Industrie des Saargebietes vom 31. 3. 1922, durch den eine gemeinsame Schlichtungsstelle eingesetzt ist, das zwischen den TV-Parteien eine „Tarifgemeinschaft" bestehe. Im TV. zwischen dem Deutschen Apotheker-Verein und dem Gewerkschaftsbund der An-

[1]) Rexhäuser, Zur Geschichte des Verbandes deutscher Buchdrucker, S. 44.

[2]) Denkschrift S 32 ff.

[3]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3 S. 31

gestellten vom 13. 8. 1927 sprechen die TV-Parteien offensichtdeshalb von einer „Tarifgemeinschaft", weil eine für Wohlfahrtszwecke bestimmte Zuschußkasse vorgesehen ist[1]). Unter den Schriftstellern gebrauchen *Burchardt* und *v. Schulz*[2]) und *Stier-Somlo*[3]) das Wort in diesem Sinne. Auch das Reichsgericht gebraucht in Band 60 Seite 94 ff. diesen Ausdruck für eine im Jahre 1902 im Feingoldschlägergewerbe bestehende Arbeitsgemeinschaft.

(2.) Der ursprünglichen Bedeutung des Wortes „TG." gesellte sich bald eine zweite hinzu. Bei der Durchsicht des Schrifttums findet man das Wort seit der Jahrhundertwende zur Bezeichnung des Tarifvertrages selbst verwendet. Man spricht von dem Zustandekommen, den Parteien, der Dauer der „TG." und versteht darunter die heute Tarifvertrag genannte Kollektivvereinbarung. So gab *Fanny Imle* ihrem 1905 erschienenen, bedeutenden Werk über die TVe den Titel „Gewerbliche Friedensdokumente. Entstehung und Entwicklung der ‚Tarifgemeinschaft' in Deutschland". Und *Fritz Schmelzer* führt in seiner Schrift: „Tarifgemeinschaften, ihre wirtschaftliche, sozialpolitische und juristische Bedeutung" aus[4]): „Nach dem wesentlichen Inhalt, der Lohntarifierung . . . werden diese gemeinschaftlichen Abmachungen über Arbeitsbedingungen als „TGen" oder „TVe" bezeichnet". Begrifflich seien diese beiden Bezeichnungen gleichbedeutend, der Name „TG." sei sogar der am meisten gebräuchliche. *Rundstein* und *Hüglin* bewirken durch ihre Arbeiten[5]) eine weitere Verbreitung dieser Begriffsbestimmung, und so werden beide Ausdrücke 1908 auf dem Deutschen Juristentag gleichbedeutend gebraucht[6]). Nach dem Kriege ist die Bezeichnung des TV. als **„TG."** nicht mehr gebräuchlich[7]).

---

[1]) Weitere Beispiele enthalten der Rahmen-TV. für die Rheinisch-Westfälische Eisen- und Stahlindustrie vom 13. 6. 1922; der TV. für die Anhaltinische Metallindustrie vom 20. 11. 1919.

[2]) Burchardt und v. Schulz, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter, S. 144 ff.; v. Schulz insbes. im Handw. Buch der Kommunalwissenschaft Bd. IV S. 166.

[3]) Stier-Somlo im Handw. Buch der RW. Bd. V S. 838.

[4]) Schmelzer a. a. O. S. 1.

[5]) Rundstein, Die Tarifverträge in der modernen Rechtswissenschaft, z. B. S. 2, 3, 4.; Hüglin, Die Tarifverträge zwischen AGn. u. ANn, z. B. S. 45 u. 46.

[6]) v. Schulz, Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentags, II. Bd. S. 207 ff.; Ettinger, Verhandlungen des 29. Deutschen Juristentags, IV. Bd. S. 99 („Unter Tarifkonvention, kollektivem Arbeitsvertrag, ‚Tarifgemeinschaft' od. Arbeitsnormenvertrag versteht man . . .").

[7]) Nur die Dissertation von Koerbler bildet hier eine Ausnahme (vgl. insbes. dort S. 54 und 55). Koerbler: Arbeitsgemeinschaft und arbeitsgemeinschaftlicher Gedanke, Erlanger Phil. Diss. 1922.

(3.) Eine besondere Erscheinung im Arbeitsrecht verband das Kaiserliche Statistische Amt und später die Reichsarbeitsverwaltung und das Reichsarbeitsministerium mit dem Wort „TG". Bis zum Jahre 1921 lag dieser Begriff fast der gesamten Statistik dieser Behörde zu Grunde. Die Uebersichten befassen sich mit „Dauer, Kündigung, Verlängerung der TG.", die „TGen nach ihrem örtlichen und gewerblichen Geltungsbereich", „Tarifgemeinschaften im Handwerke" und so fort. Man ist zuerst geneigt zu glauben, daß auch hier mit „TG." der TV. gemeint ist. Das Kaiserliche Statistische Amt versteht jedoch darunter den Kreis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, für den dieselben Arbeitsbedingungen gelten. Im 4. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt (S. 13*) werden zu dieser eigenartigen Begriffsabgrenzung besondere Ausführungen gemacht. Der Zweck war, Doppelzählungen in der Statistik zu vermeiden. Es war beobachtet worden, daß der Fabrikherr nicht selten gleichlautende TVe mit verschiedenen Gewerkschaften abschloß, um für seinen Betrieb eine einheitliche Regelung zu erzielen. Die Reichsbehörde glaubte ein wahrheitsgetreueres Bild vom Stand des Tarifwesens zu geben, wenn sie diese verschiedenen, aber gleichlautenden Verträge, die ja doch alle für denselben Betrieb Geltung hatten, als einen einheitlichen Vertrag auffaßte und demgemäß in der Statistik nur einmal zählte. Entscheidend sollte demnach der Kreis von AGn und ANn sein, für den dieselben Arbeitsbedingungen gelten, sei es entweder auf Grund eines TV. oder auf Grund mehrerer, aber gleichlautender TVe, die derselbe Arbeitgeber mit verschiedenen AN-Verbänden abgeschlossen hatte. „Es entsteht so", erklärt das Kaiserliche Statistische Amt[1]), für diesen Kreis von Personen ein rechtlicher Zustand, den wir ‚Tarifgemeinschaft' nennen". — Diese zu statistischen Zwecken vorgenommene Begriffsabgrenzung bürgerte sich nirgends ein. Das 26. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt (1921 herausgegeben) hat diese besondere Deutung des Wortes erfreulicherweise aufgegeben. Seit dieser Zeit zählt das Reichsarbeitsministerium nur noch nach TVen und erwähnt in den Statistiken, soweit es nötig erscheint, „TVe mit mehrfacher Zählung des gleichen Vertrags", „TVe nach Beseitigung der mehrfachen Zählung"[2]).

In neuerer Zeit wird mit dem Wort noch ein anderer Sinn verknüpft. Man gebraucht es oft, wenn im Tarif ein Organ vorgesehen ist, dem das Recht zusteht, die allgemeinen Arbeitsbedingungen festzusetzen. Auch hier ist die Zuordnung von Wort und Erscheinung keineswegs eindeutig.

[1]) 4. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatt S. 13*.
[2]) vgl. hierzu 26. Sonderheft Uebersicht 2; 40. Sonderheft S. 14.

(4.) Die erste Gruppe wird von denjenigen gebildet, die nur dann von einer „TG." reden, wenn die gemeinsame Stelle durch die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer errichtet ist, wenn also eine „Personen-TG." vorliegt. Die Ausführungen beziehen sich dann in der Regel auf die entsprechenden Organe im Buchdruckergewerbe. Zu dieser Gruppe gehören: *Kaskel* [1]), *Oertmann* [2]), *Melsbach* [3]), *Stier-Somlo* [4]), anscheinend auch *Sinzheimer* [5]) und *Monthes-Günther* [6]).

(5.) Zur zweiten Gruppe sind diejenigen zu rechnen, die den Ausdruck „TG." nur dann gebrauchen, wenn das gemeinsame Organ durch die einen TV. abschließenden Verbände geschaffen worden ist, wenn es sich also um eine „Verbands-TG." handelt. In diesem Sinne gebraucht hauptsächlich *Nipperdey* [7]) das Wort. Welchen Begriff der vom Arbeitsausschuß für ein einheitliches Arbeitsrecht ausgearbeitete Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes [8]) mit einer „TG." verbindet, läßt sich nicht feststellen. Entwurf § 24 lautet: Auf Satzungen und Beschlüsse von Tarifgemeinschaften, die durch tariffähige Vereinigungen zum Zwecke der Regelung des Arbeitsverhältnisses gebildet sind, findet die Vorschriften über „Tarifsatzung" und die „Tarifgeltung außerhalb des Tarifvertrages" sinngemäße Anwendung. Während der Gesetzestext des Entwurfs also offensichtlich die Verbands-TG. regeln will, beziehen sich die Ausführungen in der Begründung zum Entwurf [9]) auf die Buchdrucker-Tarifgemeinschaft, also das Hauptbeispiel für die Personen-TG.

In den TV.-en geschieht die Verwendung des Ausdrucks „TG." in der Regel nicht mit der Klarheit, daß mit Sicherheit angenommen werden kann, die Verbände wollten damit das Vorhandsein eines von ihnen errichteten Organs, dem die Festsetzung von Arbeitsbedingungen übertragen ist, zum Ausdruck bringen.

(6.) Zur dritten Gruppe gehören diejenigen die unter einer „TG." sowohl die Personen-TG. als auch die Verbands-TG. verstehen. *Hueck* [10]) z. B. spricht von einer „TG.", wenn die AG. oder AN. oder auch deren Verbände sich zu einer gemeinsamen Organisation — etwa einem nichtrechtsfähigen Verein — zusammenschließen und dieser Organisation das

[1]) Kaskel S. 18 Anm. 10.
[2]) Oertmann, Deutsches Arbeitsvertragsrecht S. 82.
[3]) Melsbach, Deutsches Arbeitsrecht S. 157.
[4]) Stier-Somlo im Handw. Buch der RW. Bd. 5 S. 838.
[5]) Sinzheimer, Arbeitstarifgesetz S. 16.
[6]) Monthes-Günther, Recht der Tarifgerichte S. 6/7.
[7]) Nipperdey, Beiträge S. 185 Anm. 184.
[8]) Reichsarbeitsblatt 1921 Amtl. Teil S. 491.
[9]) Reichsarbeitsblatt 1921 Amtl. Teil S. 497.
[10]) Hueck, Handbuch III S. 100.

Recht übertragen wird, die Arbeitsnormen durch Beschluß festzusetzen. Zu dieser Gruppe gehören außer *Hueck, Wölbling*[1]) und auch *Becker*[2]), der in seinen Ausführungen auf *Hueck* verweist.

Damit dürfen die wichtigsten Verwendungen des Wortes aufgeführt sein. Auf einige weniger gebräuchliche Begriffsbestimmungen ist nur kurz hinzuweisen.

(7.) *Liefmann*[3]) spricht von einer „TG.", wenn die Unternehmer sich verpflichten, nur Arbeiter zu beschäftigen, die den Tarif beachten, diese aber, nur für tariftreue Unternehmer zu arbeiten.

(8.) Im Bezirks-TV. für Poliere im Baugewerbe, Vertragsgebiet Norden, vom 26. 5. 1924 wird unter einer „Bezirks-Tarifgemeinschaft der Arbeitgeberverbände" die Erscheinung verstanden, daß sich mehrere Arbeitgeberverbände untereinander zu einer Arbeitsgemeinschaft zusammenschließen.

Bei der Untersuchung, welche Erscheinungen mit dem Wort „TG." verbunden werden, fällt besonders auf, daß viele Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Verbände beim Abschluß der Tarifverträge, aber auch eine ganze Anzahl Schriftsteller nicht beachten, daß dieser Ausdruck zur Bezeichnung für sehr verschiedenartige Erscheinungen im Arbeitsrecht gebraucht wird. Deshalb sind die Verweisungen in vielen Fällen irreleitend und unrichtig. Man kann beobachten, daß sich die Schriftsteller aus diesem Grunde nicht selten mißverstehen, da zwar jeder seine Ansicht zur „TG." äußert, aber jeder etwas anderes darunter versteht. Diese Mißverständnisse im einzelnen zu verfolgen, würde eine müßige Aufgabe sein. Wer das Wort „TG." ohne nähere Erklärung verwendet, muß sich vergegenwärtigen, daß damit etwa zehn verschiedene Erscheinungen verbunden werden. Gerade in der arbeitsrechtlichen Wissenschaft aber ist auf eine eindeutige Zuordnung von Wort und Erscheinung Wert zu legen. Denn die Einrichtungen und Verhältnisse, mit denen sich das Arbeitsrecht befaßt, sind nicht nur vielgestaltig wie das Leben selbst, sondern auch gerade heute außerordentlich in Fluß. Eine ersprießliche Arbeit auf diesem wichtigen Rechtsgebiet setzt eine straff und klar durchgeführte Begriffsbestimmung voraus.

Im Anschluß an die am meisten vorkommende Verwendung und den Sprachsinn des Wortes empfiehlt sich folgende Begriffsbestimmung:

Von einer Tarifgemeinschaft im weiteren Sinne

---

[1]) Wölbling, Der Akkordvertrag S. 420, 425.
[2]) Becker, Tarifnormen-Kollisionen S. 17 u. 18.
[3]) Liefmann, im Handb. der Staatswissenschaften Bd. 5 S. 620.

ist immer und nur dann die Rede, wenn zwischen den tarifbeteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern eine Arbeitsgemeinschaft besteht, die in irgend einer gemeinsamen Einrichtung ihren Ausdruck findet. Diese Erscheinung ist im Buchdruckergewerbe zuerst mit dem Wort verbunden worden und wird durch dieses auch gut wiedergegeben: es handelt sich um eine auf den Tarif beruhende Gemeinschaft, bei der irgend ein gemeinsames Organ errichtet ist (Gebrauch wie oben unter 1).

Von einer Tarifgemeinschaft im engeren Sinne ist dann zu reden, wenn dem gemeinsamen Organ die Befugnis übertragen ist, in bestimmten Fällen die allgemeinen Arbeitsbedingungen festzusetzen (Gebrauch wie oben unter 6). Dieses, die Arbeitsnormen festsetzende Organ (kurz Normenorgan genannt) kann entweder von sämtlichen AGn und ANn des Gewerbes oder von den Parteien des TV. errichtet sein. Die Bezeichnung „Personen-Tarifgemeinschaft" ist zu verwenden, wenn die einzelnen AG. und AN. die Träger des Normenorgans sind, die Bezeichnung „Verbands-Tarifgemeinschaft", wenn die Verbände das Normenorgan eingesetzt haben.

Damit dürfte der Ausdruck „TG." seine beste Verwendung gefunden haben. Den TV. so zu bezeichnen (Gebrauch wie oben unter 2), ist ungebräuchlich. Ihn für den vom Kaiserlichen Statistischen Amt geprägten und vom Reichsarbeitsamt und dem Reichsarbeitsministerium übernommenen Begriff (Gebrauch wie oben unter 3) zu verwenden, ist unnötig geworden, da das Reichsarbeitsministerium ihn in seinen Statistiken nicht mehr gebraucht. Man sollte aber diese Bezeichnung auch nicht nur für die Personen-TG. oder nur für die Verbands-TG. anwenden (Gebrauch wie oben unter 4 und 5). Beide Arten der TG. erfordern zwar in vielen Fragen eine getrennte Behandlung und deshalb auch verschiedene Bezeichnungen. Sie zeigen jedoch in ihrem Aufbau, in den ihnen übertragenen Aufgaben und in ihrer Bedeutung für die Regelung der Wirtschaftsverhältnisse soviel Gemeinsamkeiten, daß beide Fälle unter einem Oberbegriff zusammengefaßt werden müssen.

## II. Teil. Die Personentarifgemeinschaft, unter besonderer Berücksichtigung des Buchdruckergewerbes.

### § 3. Entstehung, Aufbau und Verbreitung.

Die erste Personen-TG. wurde bereits zu Beginn der neuzeitlichen Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse ins Leben

gerufen. Im Buchdruckergewerbe, in dem die Gehilfenschaft infolge der engen Verknüpfung mit dem Leben besonders fortschrittlich gesonnen war, kam sie 1873 gleichzeitig mit dem ersten Buchdruckertarif zur Entstehung.

Den Anstoß zu der vorbildlich gewordenen Einrichtung gaben die Gehilfen[1]). Nach dem siegreichen Krieg von 1870/71 glaubten sie die günstige Geschäftslage zur Erreichung des schon längst geforderten Mitbestimmungsrechtes bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen mit Erfolg ausnutzen zu können. So rief der Verband der deutschen Buchdrucker, zu dem sich ein großer Teil der Gehilfen zusammengeschlossen hatte, für den 13. Januar 1873 eine aus den Delegierten sämtlicher deutschen Gaue bestehende Kommission nach Leipzig, die ihre Forderungen — Einführung einer gerechten Berechnungsart der geleisteten Arbeit (sog. Alphabetberechnung unter Zugrundelegung des Normal-n-), Zahlung eines Mindestlohnes von 30 Pfg. für je 1000 gesetzte Buchstaben, zehnstündige Arbeitszeit — in einem genau ausgearbeiteten Tarif zusammenfaßten[2]). Diese Arbeitsbedingungen legten die Leipziger Gehilfen am 22. Januar 1873 dem Leipziger Prinzipalverein mit der Aufforderung vor, sich binnen drei Tagen über dessen Annahme oder Ablehnung zu erklären. Als der Prinzipalverein, der glaubte, Herr der Lage zu sein, die Anerkennung verweigerte, wurde in Leipzig die Streikparole ausgegeben. Als Abwehrmaßnahme gebot der Deutsche Buchdruckerverein, die große Arbeitgeberorganisation im Buchdruckergewerbe, seinen Mitgliedern, alle Gehilfen, die dem Verband deutscher Buchdrucker angehörten, auszusperren. Dieser Anordnung wurde nur höchst mangelhaft nachgekommen, ja etwa 20 von Hundert der Prinzipale zogen es bei steigender Konjunktur vor, aus dem Verein auszutreten. Im ganzen Reich wurden von den 6900 Mitgliedern des Verbandes nicht mehr als 2000 ausgesperrt. In manchen Orten trug man den Gehilfenforderungen sogar Rechnung. Um den Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsverhältnisse nicht zu verlieren, gab der Verein unter diesen Umständen seine abweisende Haltung auf und erklärte dem Verband in einem Schreiben vom 13. März 1873 seine Verhandlungsbereitschaft. Die beiden großen Verbände einigten sich dahingehend, daß der Streik für beendet erklärt, die Aussperrung aufgehoben und zur Festsetzung eines Tarifs eine besondere, aus der gleichen Anzahl von Prinzipalen und Gehilfen bestehende Tarifkommission ge-

[1]) Zu den folgenden Ausführungen vgl. insbes. Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3 S 23 ff.; Denkschrift S. 365 ff.; Rexhäuser: Zur Geschichte des Verbands der deutschen Buchdrucker S. 32 ff.

[2]) Rexhäuser, Zur Geschichte . . . S. 37.

wählt werden sollte. Der Verein konnte bei diesen Verhandlungen die Bestimmung durchsetzen, daß die Wahlen zur Kommission nicht von den Verbänden oder nur von denjenigen Prinzipalen und Gehilfen, die organisiert waren, erfolgten, sondern von allen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die überhaupt dem Buchdruckergewerbe angehörten, vorgenommen werden könnten. Damit sollte der Einfluß der Gehilfenorganisation, die bedeutend stärker als die der Prinzipale war[1]), geschwächt werden. Die Delegierten wurden dementsprechend in den Hauptdruckorten Deutschlands in allgemeinen Prinzipals- und Gehilfenversammlungen gewählt[2]).

Die so zustande gekommene Tarifkommission trat am 1. Mai 1873 in Leipzig zusammen. Sie schloß nach viertägiger Beratung mit der einstimmigen Annahme eines Tarifs, der die Lohn- und Arbeitsbedingungen in 30 Paragraphen eingehend regelte, und der Annahme eines Tarifanhanges, der die Errichtung von Schiedsämtern und die Einsetzung eines Einigungsamtes vorsah[3]). Während die Schiedsämter der Schlichtung von Streitigkeiten dienen sollten — hier also nicht von Interesse sind — finden wir in dem Einigungsamt ein Organ, zu dessen Aufgabe es unter anderem gehörte, aus eigener Machtvollkommenheit, unabhängig von den Verbänden die allgemeinen Arbeitsbedingungen festzusetzen.

Die Mitglieder des Einigungsamtes werden gewählt. Das Deutsche Reich ist zu diesem Zwecke im Tarif in zwölf Kreise mit je einem Vorort eingeteilt. In jedem Kreise werden je ein Prinzipal und ein Gehilfe auf die Dauer von drei Jahren bestimmt. Die Vorschrift über das aktive und passive Wahlrecht enthält § 3 des Anhangs zum Tarif: „Die in einem dieser Kreise domicilierenden Prinzipale und die bei ihnen conditionierenden Gehilfen sind wahlberechtigt und wahlfähig.“ Das aktive und passive Wahlrecht besitzen demnach sämtliche dem Gewerbe angehörende Prinzipale und Gehilfen, gleichgültig, ob sie einer der beiden Organisationen angeschlossen sind oder nicht. Das aus 24 Delegierten bestehende Einigungsamt ist nun berechtigt, in den Fällen, in denen sich die Prinzipale und Gehilfen eines Druckortes über einen etwaigen Lokallohnzuschlag nicht einigen können, die Entscheidung über diese Frage zu treffen (§ 8 Abs. 2 des Anhangs). Der Beschluß muß mit Stimmenmehrheit gefaßt werden. Bei Stimmengleichheit gilt der Antrag als abgewiesen (§ 7 in Verbindung mit § 8 Anhang). Die durch das Einigungsamt mit der

---

[1]) Denkschrift S. 374.

[2]) Rexhäuser, Zur Geschichte . . . . S. 40; Denkschrift S. 374.

[3]) Der Tarif befindet sich abgedruckt in der Denkschrift, Anhang S. 28; der Tarifanhang in der Denkschrift B. 378.

Festsetzung des Lokalzuschlages geschaffenen Arbeitsnormen sollen dieselbe Wirkung haben, wie die im Tarif selbst festgesetzten Bestimmungen.

Schon im Jahre 1873 finden wir also eine Personen-TG. ausgebildet: einem von den einzelnen AGn und ANn errichteten Organ ist das Recht übertragen, die im Tarif festgesetzten allgemeinen Arbeitsbedingungen abzuändern — hier allerdings nur für einen bestimmten Druckort.

Die so geschaffene erste Personen-TG. war manchen Abwandlungen und Krisen unterworfen, die hier nur in großen Zügen zu zeichnen sind. Bereits Ende 1875 beantragten die Prinzipale eine Abänderung des Tarifs zu ihren Gunsten, und die Gehilfen forderten zum Zwecke besserer Durchführung des Tarifs einen festeren Zusammenschluß zwischen AGn. und ANn., von denen sich jeder streng an die „Abmachungen" halten sollte[1]). Die daraufhin vom 18. bis 24. Mai 1875 stattfindenden Verhandlungen des Einigungsamtes über den zur allgemeinen Abstimmung zu bringenden Tarif gestalteten sich Anfangs äußerst schwierig. Alle vorgebrachten Anträge wurden mit Stimmenmehrheit abgelehnt. Schließlich konnte unter beiderseitigem Nachgeben eine Einigung erzielt werden, und in der bald darauf stattfindenden Abstimmung, an der sich wieder (gemäß § 9 der noch geltenden Tarifbestimmung von 1873) sämtliche dem Gewerbe angehörenden Prinzipale und Gehilfen beteiligten, wurde der neue Tarif mit großer Stimmenmehrheit angenommen[2]). Waren also auch 1876 wieder die beiderseitigen Organisationen die treibenden Kräfte, so kam die Neuschaffung des Tarifs und damit des hier zu behandelnden Einigungsamtes doch ausschließlich durch die Gesamtheit der Prinzipale und Gehilfen zustande.

Die dem Einigungsamt übertragene Befugnis der Festsetzung der Lokalzuschläge in Streitfällen blieb bestehen. Darüber hinaus wurde der von der Gehilfenschaft geforderte engere Zusammenschluß geschaffen: in Zukunft durften sich nur diejenigen Prinzipale und Gehilfen an den Wahlen beteiligen, die den Tarif anerkannt hatten (Anhang Ziffer 4 Abs. 3). Damit wurde aus der Gesamtheit der dem Gewerbe angehörenden AG. und AN. eine bestimmte Gruppe herausgehoben, von der jeder Einzelne die getreue Erfüllung der Tarifbestimmungen übernahm. Zwei Gruppen stehen sich nunmehr gegenüber: hier diejenigen Prinzipale und Gehilfen, die sich zur Anerkennung des Tarifs verpflichtet haben, dort die übrigen Prinzipale und Gehilfen, die das Arbeitsverhältnis frei von jeder derartigen Bindung gestalten wollen. Wie die tarif-

[1]) Rexhäuser, Zur Geschichte . . . . S. 44.
[2]) Tarif mit Anhang von 1875 s. Denkschrift, Anhang S. 32 ff.

treue Gruppe rechtlich zu beurteilen ist, wird bei der rechtlichen Wertung der Buchdrucker-TG. darzulegen sein.

Während der im übernächsten Jahre, 1878, festgesetzte Tarif[1]) im Aufbau der Tarifgemeinschaft keine grundlegenden Veränderungen hervorrief, brachte der Tarif von 1886[2]) einige neue Bestimmungen, die eine bedeutende Erstarkung und einen beachtlichen Ausbau der TG. darstellen. War bisher eine für das ganze Reich geltende Aenderung der allgemeinen Arbeitsbedingungen nur durch eine kostspielige und zeitraubende Urabstimmung, an der sich sämtliche tariftreuen Angehörigen des Buchdruckergewerbes beteiligten, möglich, so wird jetzt ein vereinfachter Weg eingeschlagen, indem diese Aufgabe dem zentralen Organ, jetzt Tarifkommission genannt, übertragen wird. Neben dem Rechte, Lokalzuschläge festzusetzen und damit die tariflichen Bestimmungen für einen einzelnen Ort zu ändern, erhält die Kommission nunmehr noch die Befugnis, den Tarif selbst umzugestalten, also für das ganze Reich geltende Bestimmungen festzulegen. Im einzelnen geht die Tarifänderung jetzt in der Weise vor sich, daß mindestens sechs Prinzipale oder Gehilfen, die Mitglieder der Tarifkommission sind, im Auftrag ihrer Kreise einen Abänderungsantrag einbringen (§ 42 des Tarifs). Für die Tarifkommission besteht die Pflicht, über jeden Antrag, der mindestens sechs Monate vor Jahresschluß gestellt ist, zu beraten. Im Falle der Annahme der gemachten Vorschläge treten die Aenderungen am folgenden 1. Januar an die Stelle der alten Tarifbestimmungen. Zustandekommen und Zusammensetzung sowie Verfahren der Tarifkommission sind durch eine besondere Geschäftsordnung genauer geregelt, entsprechen aber in ihren Grundzügen den mitgeteilten Bestimmungen der früheren Tarife.

Mit der Uebertragung dieses weitgehenden Rechts erhält die Tarifkommission eine überragende Bedeutung. In einem Gewerbe, das viele tausende von Personen beschäftigt, wird die Entwicklung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse des ganzen Reichs einem Kollegium von 24 Mitgliedern anvertraut. Ihnen allein soll das Recht zustehen, über die geschäftliche Lage der Prinzipale und die wirtschaftlichen Verhältnisse der Gehilfen das entscheidende Urteil zu fällen. In ihrer Hand allein liegt es, ob die geforderten Aenderungen der Löhne, der Arbeitszeit und des Urlaubs in Geltung treten.

Nach zweijähriger Tarifdauer mußte die erste Tarifrevision vorgenommen werden, die durch die Prinzipale in Rheinland und

---

[1]) Denkschrift, Anhang S. 40 ff.
[2]) Denkschrift, Anhang S. 49 ff.

Westfalen und die Gehilfen in Leipzig eingeleitet wurde[1]). Nach kurzen und verhältnismäßig friedlich verlaufenen Verhandlungen wurden die nötigen Aenderungen im September 1888 vorgenommen[2]). Der Abschluß des Tarifs von 1888 ist deshalb besonders bemerkenswert, weil hier zum ersten Male der Fall praktisch eintrat, daß ein gemeinsames Organ die allgemeinen Arbeitsbedingungen für das ganze Reich festsetzte. Der Einfluß der Tarifkommission mag daraus erkannt werden, daß schon 1878 von 307 dem Deutschen Buchdruckerverein angeschlossenen Prinzipalen 214 und von 7294 dem Verband deutscher Buchdrucker angehörenden Gehilfen 5380 den Tarif anerkannt hatten.[3])

Zu den so geänderten Tarifbestimmungen wurden nun, kaum in Kraft getreten, bei steigender Konjunktur von Seiten der Gehilfen Abänderungsanträge gestellt. Die Tarifkommission trat in Stettin zusammen und setzte mit Wirkung vom 1. Januar 1890 einen neuen Tarif fest, der, zuerst allgemein anerkannt, bald auf beiden Seiten starke Gegnerschaft fand. Bereits im Juni 1891 lagen der Tarifkommission von allen zwölf Kreisen Anträge auf Aenderungen vor. Im Buchhändlerhause zu Leipzig begannen daraufhin im Oktober die Besprechungen. Die Prinzipale wollten die gestellten Gehilfenforderungen auf Erhöhung des Lohnminimums und Verkürzung der Arbeitszeit auf neun Stunden einschließlich je einer Viertelstunde für Frühstück und Vesper nur teilweise und unter einer ganzen Anzahl von Bedingungen anerkennen. Die Gehilfen ihrerseits hielten ein Nachgeben für unmöglich. Als trotz langwieriger Verhandlungen (vom 6. bis 22. Oktober 1891) ein Ergebnis nicht erreicht werden konnte, legten die Gehilfen ihre Mandate in der Tarifkommission nieder.[4]) Das normensetzende Organ hatte damit aufgehört zu bestehen.

Damit beginnt ein Kampf, wie ihn das Buchdruckergewerbe nur einmal erlebt hat. Anfang November 1891 befanden sich fast 1200 Gehilfen in Ausstand. Gütliche Verhandlungen hatten keinen Erfolg. Nach etwa zwei Monaten wurde die Machtprobe zu Gunsten der Prinzipale entschieden, da der Gehilfenschaft, die bereits über 2 Millionen Mark an Unterstützungsgeldern verbraucht hatte, die Mittel ausgingen[5]). Die Arbeit mußte unter den alten Bedingungen im Januar 1892 wieder aufgenommen werden. Ein Versuch, die enge Zusammenarbeit zwischen AGn. und ANn. in Schiedsämtern und Tarifkommissionen wieder herzustellen und die

[1]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3 S. 30.
[2]) Denkschrift S. 416.
[3]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 3 S. 30.
[4]) Beitrage zur Arbeiterstatistik Nr. 3 S. 31.
[5]) Denkschrift S. 15.

gegenseitige Unterstützung in der Durchführung des Tarifs wieder zu erreichen, mißlang.

In den nächsten Jahren erreichte infolgedessen die Schmutzkonkurrenz und Lehrlingszüchterei sehr zum Nachteil der Mehrzahl der Prinzipale ihren schlimmsten Stand. Andererseits wurden die Löhne gedrückt und die Arbeitszeit teilweise bis zu 13 Stunden verlängert[1]). So fanden sich die beiden großen Verbände 1896 wieder zu einheitlichem Vorgehen zusammen. Auf gemeinsamer Tagung wurde beschlossen, durch Urabstimmung seitens aller dem Buchdruckergewerbe angehörenden Gehilfen Tarifvertreter wählen zu lassen. Diese sollten zusammen mit einem bestimmten Organ des Deutschen Buchdruckervereins einen „Tarifausschuß" bilden, zu dessen einziger Aufgabe die Festsetzung des neuen Tarifs gemacht wurde. Mit nur beratender Stimme sollten an den Verhandlungen außerdem noch je zwei Vorstandsmitglieder der beiden Verbände teilnehmen. Die entsprechend dieses Beschlusses geschaffene Kommission brachte nach langdauernden Verhandlungen im April 1896 einen neuen Tarif zustande, der die alte TG. in nur unwesentlich veränderter Form wieder aufleben ließ. Die frühere Tarifkommission hatte jetzt die Bezeichnung „Tarifausschuß" erhalten. Das sich im Tarifausschuß und einer ganzen Reihe anderer gemeinsamer Einrichtungen zeigende Zusammenwirken fand auch noch darin seinen sinnfälligen Ausdruck, daß die schon lange gebräuchliche Bezeichnung dieser Arbeitsgemeinschaft als „Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker" in den Tarif selbst aufgenommen wurde.

Der durch den Tarif von 1896 geschaffene Tarifausschuß sollte in Zukunft von hervorragender Bedeutung werden und im Mittelpunkt des Interesses stehen. In den Händen dieses Organs lag die Regelung der Arbeitsverhältnisse im Buchdruckergewerbe für fast ein Menschenalter. Machte die Steigerung der Lebenshaltung oder die wechselnde Konjunktur eine Aenderung der Lohn- und Arbeitsbestimmungen nötig, so war es der Tarifausschuß, der auf Grund eines genügend gestützten Antrags die notwendigen Vorarbeiten leistete und dann die Tarifbestimmungen dementsprechend änderte. Während der ersten Periode der neuen TG. wurde alle fünf Jahre eine Tarifrevision vorgenommen (1901, 1906, 1911). Da es zur Aenderung des Tarifs einer Kündigung nicht bedurfte, so ist es durchaus treffend, wenn auf dem Titelblatt des Kommentars zu dem 1906 vereinbarten Tarif vermerkt ist[2]), daß der Tarif beschlossen wurde in den Sitzungen vom

[1]) Großnick, Die Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker in der Nachkriegszeit bis zu ihrer Auflösung, S. 11.

[2]) Komm. z. Deutschen Buchdruckertarif v. 1906, Berlin 1908.

15. bis 18. 4. 1896, revidiert in den Sitzungen vom 23. 9. 1901 und vom 25. 9. 1906. Der Tarif von 1896 hat — durch die vorgenommenen Revisionen den sich ändernden Verhältnissen Rechnung tragend — seine ununterbroche Geltung gehabt bis 1922[1]). So ist es neben der Arbeit in den sonstigen gemeinsamen Organen (Tarifamt, Kreisämtern, Arbeitsnachweise) besonders dem verständnisvollen Zusammenwirken der Prinzipale und Gehilfen im Tarifausschuß zu verdanken, wenn trotz wechselnder Konjunktur, trotz guter und schlechter Zeiten ernstere Arbeitskämpfe im Buchdruckergewerbe verhindert wurden, durch die andere Berufszweige immer wieder den größten Erschütterungen ausgesetzt sind.

Die Revolutionszeit und die folgenden Inflationsjahre bewirkten die Auflösung der Buchdruckertarifgemeinschaft[2]). Die schon während des Krieges beginnende Teuerung und die nach und nach einsetzende Radikalisierung der Gehilfenschaft brachte es mit sich, daß der Tarifausschuß infolge der dauernden Anträge der Gehilfen auf Teuerungszulagen in immer kürzer werdenden Zeiträumen zusammentreten mußte und daß der Ton in den Sitzungen infolge der eingetretenen Entfremdung immer mehr an Schärfe zunahm, ja, daß eine Sitzung im Februar 1920 sogar erfolglos verlief und die beiderseitigen Vertreter zum ersten Male seit der Neugründung der TG. auseinander gingen, ohne eine Einigung erzielt zu haben. — Die Prinzipale sahen die TG. nur noch als eine unnötige Last an. „Die TG. der deutschen Buchdrucker ist nur noch eine Verpflichtung für die Prinzipale zur Zahlung höherer Löhne . . ." „Man ist des dauernden Schürens müde und möchte einmal dazu kommen, die letzten Lohnerhöhungen durch bessere Preise wieder hereinzubekommen!"[3]) Die Mißstimmung nahm zu und am 1. Juli 1922 kündigten die Prinzipale die TG. zum 31. 12. 1922. Damit fand auch das Normenorgan, in dem die Personentarifgemeinschaft zum Ausdruck gekommen war, ihr Ende. Der neue Buchdruckertarif wurde von Verband zu Verband abgeschlossen (Tarif vom 19. 12. 1922 mit Geltung ab 1. 1. 1923). Er hat die Zusammenarbeit nicht ganz aufgegeben, begnügt sich jedoch mit der Schaffung einer Verbands-TG. Der einzelne Prinzipal und Gehilfe wurde ausgeschaltet und das mit geringeren Rechten ausgestattete neue Normenorgan allen von den Verbänden gebildet.

Obwohl die Personen-TG. nicht nur von den AGn als un-

[1]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 4 S. 209.

[2]) Näheres Großnick, Die Tarifgemeinschaft der deutschen Buchdrucker.. S. 38—52.

[3]) Großnick a. a. O. S. 52.

berechtigte Einmischung der Arbeiter in wirtschaftliche Verhältnisse, sondern auch von den ANn als eine Schwächung des Klassenkampfgedankens äußerst heftig bekämpft wurde, fand sie doch in einigen, den Buchdruckern verwandten Gewerbezweigen Eingang. So kennen auch der „Tarif für Deutschlands Chemiegraphen- und Kupferdrucker vom 8. 9. 1903“ [1]) und der „Tarif für Deutschlands Lichtdrucker und zugehörige Berufsarten vom 26. 10. 1903“ [2]) ein auf allgemeine Wahlen zurückgehendes Organ, dem die Aenderung des Tarifs übertragen ist. Aber wie die Buchdrucker sind auch diese Gewerbe heute von der schwerfälligen Personen-TG. zur Verbands-TG. übergegangen.

## § 4. Rechtliche Beurteilung.

Bei der Erörterung der Frage, ob durch die Errichtung eines Normenorgans rechtliche Bindungen zwischen den Prinzipalen und Gehilfen entstanden sind, zeigen sich insofern Schwierigkeiten, als das Normenorgan nur einen Teil — allerdings den bedeutensten — der bestehenden Arbeitsgemeinschaft bildet. Soll nun festgestellt werden, ob die Prinzipale und Gehilfen durch die Errichtung einer derartigen gemeinsamen Stelle rechtliche Beziehungen eingegangen sind, so muß scheinbar vom Ziel abgewichen und erst diese Arbeitsgemeinschaft, von den Beteiligten meistens Tarifgemeinschaft genannt, einer rechtlichen Betrachtung unterzogen werden.

Schon durch den ersten, 1873 abgeschlossenen Tarif wurden Einrichtungen hervorgerufen, die in ihrem körperschaftlichn Aufbau, ihrem Bestehen unabhängig von den einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern stark an einen vereinsmäßigen Zusammenschluß errinnern. Vermissen aber läßt der Tarif jegliche Bestimmung darüber, wer zu den Mitgliedern des Vereins zu rechnen ist. Diese Zusammenfassung einer größeren Anzahl von Prinzipalen und Gehilfen wurde erst durch den Tarif von 1876 auf Betreiben der Gehilfenschaft erreicht. Daß die TG. der Buchdrucker seit diesem Jahre als Verein anzusprechen ist, soll im folgenden nachgewiesen werden.

Rechtsprechung und Wissenschaft fordern fast unwidersprochen als Merkmale eines vereinsmäßigen Zusammenschlusses,

daß sich eine größere Anzahl von Personen durch Schaffung einer die wesentlichen Merkmale einer korporativen Organisation enthaltenden Verfassung zur Erreichung eines gemeinsamen Zweckes zu einer dauernden Verbindung zusammenschließen. Diese Vereinigung muß unter einem Gesamtnamen auftreten. Unter den Mitgliedern muß schließlich ein Wechsel

[1]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 5 S. 241.
[2]) Beiträge zur Arbeiterstatistik Nr. 5 S. 237.

stattfinden infolge des Wesens des Vereins, nicht infolge besonderer Ausnahmefälle [1]).

1. Als Schaffung einer Verfassung, als Gründungsvertrag sind die Verhandlungen und Beschlüsse des Einigungsamtes im Mai 1876 anzusehen. Die aus allgemeinen Wahlen hervorgegangenen Mitglieder dieses Kollegiums einigten sich über die Errichtung eines körperschaftlichen Aufbaus, der von allen denjenigen Gewerbeangehörigen getragen sein sollte, die sich zur Tariftreue verpflichteten. Zugleich setzten sie die Rechte fest, die den tariftreuen Prinzipalen und Gehilfen zugestanden wurden und bestimmten die Pflichten, die diese zu erfüllen hatten. Daß ein wirklicher Kreis von Rechten und Pflichten bestand, wird weiter unten (bei der Besprechung der Mitglieder) dargelegt werden. Die Beschlußfassung über den so gestalteten Tarif ist als Gründungsvertrag anzusehen, und der Tarif selbst samt Anhang ist nichts anderes, als die dem Verein zu Grunde liegende Satzung, die von den Mitgliedern anerkannt wird und für sie maßgebend ist [2]).

2. Zum Wesen des Vereins gehört weiter eine körperschaftliche Organisation. Darunter ist eine korporative Gestaltung nach dem Muster des rechtsfähigen Vereins zu verstehen [3]). Diese zeigt sich in der Hauptsache im Vorhandensein einer Mitgliederversammlung und eines Vorstandes [4]). Denn dadurch werden Einrichtungen getroffen, die ein vom Wechsel der Mitglieder unabhängiges Dasein besitzen, die geeignet sind, als „Körperschaft", „Korporation" ein selbständiges Leben zu führen. Diesem Erfordernis ist im Tarif durch die Einsetzung des Einigungsamtes und die Uebertragung der laufenden Geschäfte auf zwei Mitglieder dieses Kollegiums Genüge getan.

Die Mitglieder des Einigungsamtes werden den verschiedenen deutschen Wirtschaftsgebieten entnommen, indem in jedem der zwölf sich über das ganze Reich erstreckenden Kreise je ein Prinzipal und ein Gehilfe durch getrennte Urabstimmung gewählt wird (Tarifanhang Ziff. 7 Abs. 1). Aktives und passives Wahlrecht haben nur diejenigen Prinzipale und Gehilfen, die den Tarif anerkannt haben (Tarifanhang Ziff. 4 Abs. 3). Das Einigungsamt, das auf diese

[1]) RGE. Bd. 60 S. 99; Bd. 74 S. 372; Bd. 76 S. 27; Warneyer I S. 81, 82; Planck, Allg. Teil S. 119; Staudinger, Allg. Teil S. 261; Enneccerus I 1 S. 268.

[2]) Aehnliche Ausführungen stellt Heinze (Die TG als Verein S. 50 u. 51) an bei der Untersuchung der 1896 neu geschaffenen TG., die auf ganz ähnliche Weise durch ein aus Prinzipalen und Gehilfen bestehendes Kollegium ins Leben gerufen wurde.

[3]) v. Tuhr, Der allgemeine Teil des deutschen bürgerl. Rechts I. Bd. S. 573/74.

[4]) vgl. RGR. Komm. Anm. 1 zu § 54.

Weise den Gesamtwillen der tariftreuen Gewerbeangehörigen verkörpert, muß als eine die Mitgliederversammlung ersetzende Vertreterversammlung angesehen werden. Wie die Vereinsangelegenheiten auch bei anderen größeren Vereinen, bei denen eine Versammlung sämtlicher Mitglieder infolge ihrer großen Zahl oder infolge zu großer Entfernung vom Tagungsort unmöglich ist, von einem besonderen Organ erledigt werden — die Gewerkschaften beispielsweise kennen nur Delegiertenausschüsse —, so ist auch hier kraft Satzungsautonomie der Wille des Einigungsamtes als einheitlicher Vereinswille anzusehen. Den wechselnden Anschauungen der Vereinsmitglieder wird dadurch Rechnung getragen, daß die Mitglieder des Einigungsamtes in jedem Jahre neu gewählt werden (Tarifanhang Ziff. 7 Abs. 1). — Daß es sich bei dem aus 24 Mitgliedern bestehenden Einigungsamt nur um eine Vertreterversammlung handelt, wird durch die Bestimmungen über die Satzungsänderung bestätigt. Bei einer Aenderung der Tarifbestimmungen wird der vorher ausgearbeitete neue Tarif den tariftreuen Prinzipalen und Gehilfen zur Abstimmung vorgelegt (Tarifanhang Ziff. 5 in Verb. mit Ziff. 4). Die Vertreterversammlung ist hier ausgeschaltet; die Stimme des einzelnen Prinzipals und Gehilfen kommt unmittelbar zur Geltung.

In die Leitung der Vertreterversammlung teilen sich ein Prinzipal und ein Gehilfe (Tarifanhang Ziff. 14). Um ein gleiches Machtverhältnis zu gewährleisten, bestimmt Tarifanhang Ziff. 9 Abs. 1, daß die Beschlüsse mit einfacher Mehrheit gefaßt werden, jedoch so, daß stets nur eine gleiche Anzahl von Prinzipalen und Gehilfen abzustimmen hat. Als Sitz des Einigungsamtes wird für das erste Jahr Leipzig bestimmt. Je nach Ablauf eines Jahres ist vom Einigungsamt über den Vorort wieder Entscheidung zu treffen.

Hauptaufgabe des Einigungsamtes ist neben der Schlichtung von Streitigkeiten aus dem Tarif die Sorge für dessen Durchführung, die Festsetzung von Lokalzuschlägen in den Fällen, in denen sich die Prinzipale und Gehilfen eines Druckortes nicht einigen können und schließlich die Führung eines Registers über die tariftreuen Prinzipale und Gehilfen (Tarifanhang Ziff. 8). Daneben liegt dem Einigungsamt noch ob, über die in den Kreisen zu errichtenden Schiedsämter Register zu führen und die durch die Verwaltung entstandenen Kosten jährlich von den tariftreuen Prinzipalen und Gehilfen einzuziehen (Tarifanhang Ziff. 8 und 20).

Da die Vertreterversammlung naturgemäß nur wenige Male im Jahre zusammentreten kann, bestimmt Ziff. 7 Abs. 3 Satz 3 des Tarifanhangs, daß den am Vorort des Einigungsamtes wohnenden beiden Mitgliedern die „Führung der Geschäfte“ obliegt.

Welche Angelegenheiten diesen geschäftsführenden Mitgliedern übertragen werden, ist vom Einigungsamt selbst in einer zu erlassenden Geschäftsordnung zu entscheiden. — Diese Bestimmung ermöglicht es, die Ausführung der Beschlüsse, die Registerführung über die tariftreuen Prinzipale und Gehilfen und über die errichteten Schiedsstellen, die Einziehung der Unkosten, kurz, die Erledigung der laufenden Geschäfte einem nur aus zwei Mitgliedern bestehenden Kollegium zu überweisen. Durch die Uebertragung dieser Aufgaben ist die Stellung der beiden „geschäftsführenden Mitgliedern" des Einigungsamtes, wie es in Ziff. 9 Abs. 2 des Tarifanhangs heißt, genügend gekennzeichnet: sie bilden den Vorstand. Neben dem in der Hauptsache beschließenden Kollegium der Vertreterversammlung steht — wie auch sonst beim Verein — als ausführendes Organ, der Vorstand[1]).

3. Wenn auch eine Auflösung der Buchdrucker-TG. schon nach einem Jahre möglich war (Tarifanhang Ziff. 1), so wurde doch eine längere Dauer erstrebt und der Tarif auch in allen hierfür maßgebenden Teilen dementsprechend abgefaßt. So heißt es gleich in Ziff. 1 des Anhangs: „Der am 1. Juli 1876 eingeführte Tarif besteht in Gültigkett von Jahr zu Jahr solange, bis . . ." Tarifanhang Ziff. 7 Abs. 1 bestimmt, daß die Mitglieder des Einigungsamtes „auf je ein Jahr" gewählt werden, und Abs. 3 derselben Ziffer besagt, daß der Sitz des Einigungsamtes von Jahr zu Jahr wechseln kann. Ist zudem ein längeres Bestehen der Vereinigung erreicht (der Zusammenschluß bestand, wie oben ausgeführt, von 1876 ununterbrochen bis Oktober 1891), so dürfte an einer dauernden Verbindung nicht zu zweifeln sein[2]).

4. Der gemeinsame Zweck der TG. besteht hauptsächlich in der Regelung der Lohn- und Arbeitsverhältnisse im Buchdruckergewerbe, in dem Eintreten für eine allgemeine Einführung und Anerkennung der tariflichen Bestimmungen und in der Schlichtung von Streitigkeiten.

5. Das Vorhandensein eines Namens wird gefordert, damit die Vereinigung im Verkehr selbständig auftreten kann[3]). Schon 1876 war die Bezeichnung der engen Zusammenarbeit zwischen Prinzipalen und Gehilfen als „Tarifgemeinschaft" ge-

[1]) Daß außerdem noch in jedem Kreis ein von den tariftreuen Prinzipalen und Gehilfen des Kreises gewähltes Schiedsamt besteht, sei nicht unerwähnt. Diese Schiedsämter aber sind bei der Betrachtung des körperschaftlichen Aufbaus von untergeordneter Bedeutung, da in ihnen nicht der Gesamtwille des Vereins zum Ausdruck kommt. Sie sind nicht Organe der Gesamtheit der Mitglieder.

[2]) vgl. dasselbe Ergebnis bei dem ähnlich gelagerten Fall in RGE. Bd. 60 S. 98.

[3]) Staudinger, Allg. Teil S. 263; RGR. Komm. Anm. 1 zu § 54; Planck, Allg. Teil S. 119.

bräuchlich [1]). Es mag aber sein, daß sich das Einigungsamt nicht immer, wenn es nach außen auftrat, indem es z. B. für Durchführung des Tarifs sorgte, dieser Bezeichnung bedient hat. Es bestand eben auch die Möglichkeit, unter der im ganzen Buchdruckergewerbe wohlbekannten Bezeichnung „Einigungsamt" im Verkehr aufzutreten.

6. Wie der Tarif überhaupt den für Vereinssatzungen typischen Aufbau vermissen läßt (jedenfalls der von 1876, und nur dieser darf hier zur Untersuchung herangezogen werden), so fehlt auch eine ausdrückliche Bestimmung, wer Mitglied der Vereinigung ist. Diese Frage beantwortet der Tarif indirekt. Seine Bestimmungen beziehen sich immer nur auf diejenigen Prinzipale und Gehilfen, die dem Tarif Anerkennung zollen. Nur diesen tariftreuen Gewerbeangehörigen ist das aktive und passive Wahlrecht zu den Schiedsämtern und insbesondere zu dem Einigungsamt, als dem wichtigsten Organ, zugestanden. Nur sie können bei einer Tarifänderung an der Urabstimmung teilnehmen. Nur von ihnen werden die dem Einigungsamt und dessen geschäftsführenden Mitgliedern entstehenden Kosten eingezogen. Und so lassen die den tariftreuen Prinzipalen und Gehilfen gewährten Rechte des aktiven und passiven Wahlrechts und des Stimmrechts bei Tarifänderungen und die ihnen auferlegte Pflicht der Kostentragung den Rückschluß zu, daß diese als Mitglieder des Vereins anzusehen sind. Der Prinzipal bezw. Gehilfe nimmt durch seine Erklärung bewußt Pflichten auf sich: er will den Tarif durchführen und sich an der Unkostenaufbringung beteiligen. Als Entschädigung dafür beansprucht er Wahlrecht und Stimmrecht. Die Erklärung, diese Pflichten auf sich nehmen zu wollen, ist als Beitrittserklärung zu der Personenvereinigung zu werten [2]). Durch diese Regelung wird aus der Gesamtheit der Gewerbeangehörigen eine große Zahl abgegrenzt und durch die Verleihung von Rechten und Auferlegung von Pflichten zwecks Erreichung eines gemeinsamen Zieles zu einer einheitlichen Gruppe zusammengeschlossen: sie werden Vereinsmitglieder. Das ist die rechtliche Bedeutung der oben besonders hervorgehobenen Scheidung der Prinzipale und Gehilfen in die Gruppen der Tariftreuen und der Tariffreien.

Unter diesen Mitgliedern muß schließlich ein Wechsel infolge des Wesens der Personenvereinigung stattfinden. Zunahme der Mitgliederzahl durch Werben neuer Mitglieder ist eines der wesentlichen Ziele der Buchdruckertarifge-

[1]) vgl. Rexhäuser, Zur Geschichte . . . S. 44.

[2]) Daß beim Erwerb der Mitgliedschaft ausdrücklich die Worte „Beitrittserklärung" oder eine ähnliche Wendung gebraucht werden müßte, wird nirgends gefordert.

menschaft. Verringerung der Zahl durch Austritt und Tod von Mitgliedern unvermeidlich.

Alle für einen vereinsmäßigen Zusammenschluß von der Rechtswissenschaft geforderten Voraussetzungen liegen mithin vor und wir stehen nicht an, einen Verein anzunehmen, auch wenn sich die beteiligten Prinzipale und Gehilfen nicht bewußt waren, einen solchen ins Leben gerufen zu haben. Gewiß muß unter Berücksichtigung der §§ 133, 157 BGB. die rechtliche Beurteilung dem Bilde, daß sich die Beteiligten beim Zusammentritt und im Laufe der Entwicklung von der Vereinigung machten, möglichst nahe kommen[1]). Es ist aber nicht auf die von den Parteien gebrauchten Ausdrücke Rücksicht zu nehmen[2]), noch zu fordern, daß die Parteien sich bewußt sind, gerade dieses oder jenes Rechtsgebilde geschaffen zu haben — wie oft entsteht ein Gesellschaftsverhältnis, ohne daß die Vertragsschließenden dies beachten! Von Bedeutung ist vielmehr, welche Einrichtungen die Parteien schaffen wollen und welche rechtlichen Bindungen nach ihrem Willen entstehen sollen. Genügen diese den Voraussetzungen einer Gesellschaft, so ist damit ein Gesellschaftsvertrag zustande gekommen; entsprechen diese den Voraussetzungen eines Vereins, so ist ein Verein entstanden. Daß das Bild aber, das sich die Parteien von dem Zusammenschluß machten, den an einen Verein zu stellenden Voraussetzungen genügt, ist soeben nachgewiesen. Und es dürfte auch unserem Rechtsempfinden entsprechen, wenn man hier, wo sich eine größere Anzahl von Personen zur Tariftreue verpflichten und dementsprechend im Register des Einigungsamtes eingetragen werden, in bestimmten Zeiträumen die Mitglieder des Einigungsamtes neu wählen und regelmäßig Beitragspflichten erfüllen, einen vereinsmäßigen Zusammenschluß annimmt.

Während zur Rechtsnatur der hier untersuchten, 1876 geschaffenen Tarifgemeinschaft der Buchdrucker weder von der Rechtsprechung noch von der Literatur Stellung genommen worden ist, haben sich zu der 1896 neu errichteten Buchdruckertarifgemeinschaft, die in den Revisionen der darauf folgenden Jahre auch schon äußerlich mehr und mehr dem Vereinsbilde angeglichen wurde, im Laufe der Zeit eine ganze Anzahl Stimmen geäußert.

Als erster befaßte sich *Wölbling* (1908) mit dieser Frage. Seine Ansicht[3]), nach der die Buchdruckertarifgemeinschaft als

[1]) Enneccerus I, S. 269.

[2]) vgl. RGE Bd 60 S. 99 ff., wo eine sich „Gesellschaft" nennende Vereinigung als Verein angesehen wird.

[3]) Wölbling, Der Akkordvertrag S. 419 ff., insbes. S. 421 Anm. 1.

Gesellschaft anzusehen ist, dürfte durch einen Hinweis auf das Wesen eines derartigen Vertrages widerlegt sein: nur bei dem Vorhandensein eines geschlossenen Mitgliederkreises, bei dem sich ein Mitgliederwechsel — wenn überhaupt zugelassen — nur als ein möglicherweise eintretender Ausnahmefall darstellt, ist die Annahme einer Gesellschaft gerechtfertigt[1]). Bei der Buchdruckertarifgemeinschaft aber findet, wie oben ausgeführt, ein dauernder, nicht durch Ausnahmefälle bedingter Mitgliederwechsel statt.

Das Reichsgericht nahm in einer Entscheidung vom 22. 3. 1911 zur Tarifgemeinschaft der Buchdrucker Stellung und sah sie in Uebereinstimmung mit den beiden Vorinstanzen als Verein an[2]). Die Ansicht des Reichsgerichts wurde schon damals von *Baum*[3]) unterstützt. Nachdem durch die Tarifrevision von 1911 in Auswirkung des Reichsgerichtsurteils in dem Tarif ein Absatz aufgenommen worden war, der die Vereinsqualität ausdrücklich ausspricht[4]), sind gegenteilige Stimmen über die Rechtsnatur nicht mehr laut geworden[5]).

Mit der Klarstellung des rechtlichen Wesens dieses eigenartigen, 1873 zum ersten Male vollzogenen Zusammenschlusses zwischen den Prinzipalen und Gehilfen ist nun auch die Frage beantwortet, die hier in erster Linie interessiert und zu deren Klarstellung die vorliegende Untersuchung notwendig wurde: Welche rechtliche Bedeutung ist dem Einigungsamt und den späteren entsprechenden Normenorganen zuzusprechen?

Wir kommen zu dem Ergebnis: Da der Tarif von 1873 einen vereinsmäßigen Zusammenschluß nicht geschaffen hat, kann auch das durch ihn errichtete Einigungsamt rechtlich nicht als irgendein Vereinsorgan angesehen werden. Seit dem Tarif von 1876 aber, der einen Verein ins Leben rief, ist auch das Einigungsamt rechtlich zu werten: das Normenorgan der Buchdrucker-

---

[1]) Staudinger, Schuldverhältnisse S. 1354; Warneyer I S. 1139; Enneccerus I S. 524.

[2]) RGE. Bd. 76 S. 25 ff.; Gewerbe- und Kaufmannsgericht 15. Jahrg. Sp. 422 ff.

[3]) Baum in Gewerbe- und Kaufmannsgericht, 15 Jahrg. Sp. 422 ff.; 16. Jahrg. Sp. 371 ff.

[4]) Tarif 1912 § 82 Abs. 1: „Die Tarifgemeinschaft der Deutschen Buchdrucker ist ein Verein im Sinne des Bürgerlichen Gesetzbuches und hat seinen Sitz in Berlin".

[5]) Seitdem haben sich ausdrücklich für das Vorhandensein eines Vereins ausgesprochen Hueck, Recht des TV. S. 192; Jacobi, Einführung S. 72; ders. Grundlehren S. 251 Anm. 10; Sinzheimer Arbeitstarifgesetz S. 16; Oertmann, Deutsch. Arbeitsvertragsecht S. 82/83;, Monthes-Günther, Recht der Tarifgerichte S. 6; Heinze, Die TG. als Verein S. 11 ff.; Melsbach, Deutsch. Arbeitsrecht S. 157; Begr. z. Entw. des Arbeitstarifgesetzes, Reichsarbeitsblatt 1921 Amtl. Teil S. 497.

tarifgemeinschaft ist seit 1876 die Vertreterversammlung eines Vereins, also nichts anderes als ein Vereinsorgan.

Die dem Buchdruckertarif nachgebildeten anderen Personen-TGen zeigen in den Grundzügen denselben Aufbau und sind rechtlich ebenso zu beurteilen.

Diese Rechtsausführungen möchten im Hinblick darauf, daß die Personen-TGen nicht mehr bestehen, als durch die Verhältnisse überholt angesehen werden. Gleichwohl waren sie aus verschiedenen Gründen nötig. Die Personen-TG., insbesondere die der Buchdrucker, ist in ganz Deutschland bekannt und berühmt geworden. Bei der Betrachtung des deutschen Tarifwesens stößt man immer wieder auf den Buchdruckertarif und die hier geschaffenen Einrichtungen. — Ferner wurde im Aufbau des Normenorgans (wie auch in den anderen gemeinsamen Organen) zum ersten Male die Gleichberechtigung zwischen Kapital und Arbeit zum Ausdruck gebracht. Und diese paritätische Zusammensetzung wurde Vorbild für fast alle zwischen AGn und ANn zu errichtenden gemeinsamen Organe. In der Hauptsache aber war eine genaue Untersuchung der Personen-TG. geboten, um ihre klare Abgrenzung von der Verbands-TG. herbeizuführen. Beide Formen der TG. erstreben und erreichen dasselbe Ziel und erfahren deshalb oft die gleiche rechtliche Beurteilung. Bei näherer Untersuchung zeigen sich jedoch in rechtlicher Hinsicht große Unterschiede.

## III. Teil. Die Verbandstarifgemeinschaft.

### § 5. Aufbau und Geltungsbereich.

Während die Personen-TG. von den einzelnen AGn und ANn errichtet wird, sind es bei der Verbands-TG. die TV.-Parteien, die als Träger in Betracht kommen. Im folgenden wenden wir uns zuerst dem Aufbau und sodann dem Geltungsbereich der Verbands-TG. zu. Den Untersuchungen ist, wie bei der Personen-TG., das Material der Arbeitsrechtlichen Abteilung des Instituts für Oeffentliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Marburg zu Grunde gelegt.

Ein Blick in die TVe verrät eine überaus große Mannigfaltigkeit der Gestaltung derartiger Normenorgane. *Hueck* hat in gewissem Sinne Recht, wenn er sagt[1]), über die Form der TG. ließen sich allgemeine Regeln nicht aufstellen. Und doch kommen immer wieder dieselben Leitgedanken zum Ausdruck, mögen die Einzelheiten auch noch so verschieden sein. Der

[1]) Hueck, Handbuch III S. 101/102.

Aufbau einiger Normenorgane sei hier in den Grundzügen wiedergegeben.

(1.) Der RTV. zwischen dem Deutschen Apothekerverein und dem Gewerkschaftsbund der Angestellten vom 13. 8. 1927 sieht einen „Reichsausschuß" vor, der sich paritätisch aus je drei Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die von den Verbänden benannt werden, zusammensetzt. Der Grundsatz der Parität kommt auch in den Bestimmungen über den Vorsitzenden zum Ausdruck: die Leitung liegt abwechselnd in den Händen eines AG. und eines AN. Diesem Reichsausschuß ist außer seiner Schiedsgerichtstätigkeit die Aufgabe übertragen, in der Regel jedes Vierteljahr die Löhne neu festzusetzen. Auch vor Ablauf dieser Zeit ist er spätestens fünf Tage nach Eingang des Antrags zu berufen. Auf seine Geschäftsführung finden im übrigen die Vorschriften der Verordnung über das Schlichtungswesen und ihre Ausführungsbestimmungen sinngemäße Anwendung.

(2) Der wichtige RTV. für das Baugewerbe vom 30. 3. 1927 kennt zwei verschiedene Normenorgane. Als bezirkliche Einrichtungen die „Tarifämter". Diese sind paritätisch aus derselben Zahl AG. und AN. aufgebaut. Hinzu treten noch drei Unparteiische, von denen jede Partei einen bestimmt, während der dritte, der den Vorsitz im Tarifamt führt, von den Parteien gemeinsam ausgewählt wird. Als übergeordnetes Organ ist ein „Haupttarifamt" eingesetzt. bestehend aus je vier Vertretern jeder Partei und ebenfalls drei Unparteiischen, deren Benennung durch den Reichsarbeitsminister erfolgt, wenn unter den Parteien keine Einigung erzielt werden kann. Da der RTV. für das Baugewerbe nur ein Manteltarif ist, werden die Lohn- und Arbeitsbedingungen zum großen Teil bezirklich durch die Unterorganisationen festgesetzt. Kommt es nun unter diesen zu keiner Verständigung, so fällt das zuständige Tarifamt nach erfolglosem Einigungsversuch einen unverbindlichen Schiedsspruch. Wenn die Verbände ihn annehmen, so hat er bindende Kraft. Geben sich die Streitteile nicht zufrieden, so befaßt sich auf Antrag das Haupttarifamt mit der Angelegenheit. Nach Prüfung der Sachlage trifft es eine bindende Entscheidung über die Spitzenlöhne der obersten Ortsklasse. Im übrigen findet eine Art Zurückverweisung an das Tarifamt statt, das unter Zugrundelegung der Spitzenlöhne die Höhe der übrigen Löhne festzusetzen hat. Beide Normenorgane sind zugleich als Schiedsgerichte tätig. Die entstehenden Kosten werden geteilt.

(3.) Auch die Buchdruckertarife haben nach Auflösung der Personentarifgemeinschaft ein durch die Verbände gebildetes Normenorgan errichtet. Der Reichstarif vom 20. 1. 1925 setzte eine „Tarifkommission" ein, zu deren Hauptaufgabe es gehört, die

Löhne durch besondere Lohntarife selbständig zu regeln. Der Vorsitz wechselt zwischen den Parteien. Die Zahl der Mitglieder darf nicht weniger als 6 und nicht mehr als 20 auf jeder Seite betragen. Mit beratender Stimme können die Mitglieder des in dem Tarif vorgesehenen Reichsschiedsamtes teilnehmen. Ohne beratende Stimme dürfen den Sitzungen die Redakteure der offiziellen Organe der beteiligten Verbände beiwohnen. Zur Gültigkeit eines Beschlusses ist die Zustimmung der Mehrheit auf beiden Seiten erforderlich. Das übrige Verfahren wird durch eine besondere Geschäftsordnung geregelt.

(4.) Dem RTV. für die Schokoladen- und Zuckerwarenindustrie vom 21. 8. 1926 folgte am 1. 9. 1926 zwecks Errichtung eines gemeinsamen „Zentralausschusses" der Vertrag über die Bildung einer „Tarifgemeinschaft für die Schokoladen- und Zuckerwarenindustrie und verwandte Betriebe". Der Zentralausschuß setzt sich aus je acht von den Verbänden gewählten Parteivertretern und ebensoviel Stellvertretern zusammen. AG. und AN. stimmen nach Gruppen getrennt ab. Ein Antrag ist erst angenommen, wenn er auf beiden Seiten von der Mehrheit gestützt wird. Der Zentralausschuß übt zugleich die Funktion eines Schlichtungsorgans aus. Diese „Tarifgemeinschaft für die Schokoladen- und Zuckerwarenindustrie und verwandter Betriebe" war bis zum 31. 8. 1928 für beide Teile bindend abgeschlossen. Sie kann am 1. 4. 28 frühestens zum 31. 8. 1928, also mit vierteljähriger Frist gekündigt werden. Erfolgt am 1. 4. 1928 von keinem der beiden Verbände eine Kündigung, so gilt sie als auf ein weiteres Vierteljahr verlängert. Nach dieser Verlängerung läuft die Kündigungsfrist von neuem.

(5.) Ein regelrechter Instanzenzug ist im RTV. für das Graveur- und Ziseleur Gewerbe vom 7. 7. 1924 vorgesehen. Als bezirkliche Organe treten im Deutschen Reich drei „Kreistarifkommissionen" auf, die nur zur Erfüllung der einen Aufgabe errichtet sind: Aufstellung der im Manteltarif nicht enthaltenen Lohntafeln. Können sich die Parteien hier nicht einigen, so tritt auf Anruf die „Zentraltarifkommission" in Tätigkeit. Dieses Tariforgan, das im übrigen als Verwaltungsstelle tätig ist, trifft dann die Entscheidung über die Löhne, die ohne Annahme durch die Parteien sofort bindende Wirkung hat. Doch kann als Berufungsinstanz die gesetzliche Schlichtungsstelle des Kreises angerufen werden, deren Spruch dann unanfechtbar ist.

Schon dieser kurze Auszug zeigt die Fülle der Erscheinungen. Das Normenorgan führt die Bezeichnung Tarifausschuß, Tarifkommission, Geschäftsführender Ausschuß der TG., Zentralaus-

schuß, Unterausschuß, Tarifamt, Fachausschuß, Reichsausschuß, Bezirkslohnamt.

Die Zusammensetzung ist sehr verschieden geregelt. Der Vorsitz ist in vielen Fällen einem Mitglied des Organs übertragen, das von der Mitgliedergesamtheit gewählt wird, wobei mitunter bestimmt ist, daß der Vorsitzende ein AG. zu sein hat, sein Stellvertreter ein AN. Oft bestimmen die Parteien, daß ein AG. und ein AN. mit der gemeinsamen oder abwechselnden Leitung der Verhandlungen zu beauftragen sind. In anderen Fällen ist die Leitung in die Hand eines Unparteiischen gelegt. Ueber seine Wahl müssen sich die Parteien dann gütlich einigen. Der Ansicht *Wölblings* [1]), daß nur solche Personen zum Vorsitzenden bestellt werden können, die weder AG. noch AN. sind, kann nicht beigetreten werden. Eine derartige Bestimmung ist in keinem der untersuchten TVe gefunden worden. Es liegt auch für die Parteien gar kein Grund vor, die im Wirtschaftsleben gut erfahrenen Führer aus den Unternehmerkreisen und der Gewerkschaftsbewegung auszuschließen. Dagegen wird man die Vereinbarung eines unparteiischen Vorsitzenden dahin auslegen müssen, daß die Leitung in diesem Falle einem Mitglied der am TV. beteiligten Verbände nicht übertragen werden darf. Denn die Parteien geben durch die Bezeichnung des Vorsitzenden als „Unparteiischen" zu erkennen, daß dieser kein unmittelbares Interesse am Ausgang der Verhandlung haben soll. — Kann eine Verständigung über die Wahl des Unparteiischen nicht erzielt werden, so ist nicht selten vorgesehen, daß er durch den Schlichter des Bezirks oder den Reichsarbeitsminister bestimmt wird.

Die Mitglieder verteilen sich in allen Fällen auf zwei gleich große Gruppen von AGn. und ANn. Jede Gruppe umfaßt in der Regel 3 bis 5 Mitglieder, mitunter ist ihre Zahl aber auch bedeutend größer [2]). Um eher zu einer Einigung zu kommen, treten in einigen Fällen noch besondere „Unparteiische" als Beisitzer auf. Jeder der Verbände benennt dann die gleiche Anzahl. Auf diese Weise kommt es mitunter vor, daß das Normenorgan zu einem Drittel aus Unparteiischen besteht [3]). Mangels besonderer Parteibestimmung kann man wohl annehmen, daß sich die Unparteiischen an der Abstimmung beteiligen dürfen, da es nicht

---

[1]) Wölbling, Der Akkordvertrag S. 422/23.

[2]) Im RTV. für die Schokoladen- und Zuckerwarenindustrie sind je 8, im Buchdruckertarif vom 19. 12. 1922 bis zu je 20 Vertreter auf jeder Seite vorgesehen.

[3]) so z. B. im BTV. für das Baugewerbe rechts des Rheins vom 9. 6. 25. Das Bezirkslohnamt setzt sich dort aus je 3 Unparteiischen und je gleichviel Parteivertretern zusammen.

im Willen der Parteien liegt, ihnen nur den schwachen Einfluß einer beratenden Stimme zu geben[1]). Bei der Abstimmung finden zwei Systeme Anwendung: gemeinsame Abstimmung und Gruppenabstimmung. Bei dieser werden sämtliche Mitglieder als eine einheitliche Gemeinschaft angesehen, deren Wille in einer gemeinsamen Abstimmung zum Ausdruck kommt. Bei jener wird die Abstimmung zuerst unter den AGn und ANn getrennt durchgeführt. Zur Gültigkeit eines Beschlusses ist die Uebereinstimmung beider Gruppen nötig. In der Regel ist gemeinsame Abstimmung vorgesehen. Die Trennung in Gruppen, die das Zustandekommen eines Beschlusses erschwert, findet sich nur in etwa zwanzig von hundert Fällen. Die Parteien lassen — gleichgültig welches System sie verwenden — fast ausnahmslos einfache Stimmenmehrheit zum Zustandekommen eines Beschlusses genügen. Die Beschlußfähigkeit des Organs ist mitunter von dem Erscheinen einer bestimmten Mitgliederanzahl abhängig gemacht[2]). Ganz regelmäßig findet sich die Bestimmung, daß stets nur gleichviel AG- und AN-Vertreter abstimmen dürfen.

Zum Zwecke der Herbeiführung möglichster Gerechtigkeit bei der Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen ist in einigen Tven ein regelrechter Instanzenzug vorgesehen. So ist z. B. im RTV. der chemischen Industrie vom 15. 10. 1927 gegen die Lohnfestsetzung des „Bezirkstarifamtes" ein Berufungsrecht an das „Haupttarifamt" gegeben[3]). Dieser Instanzenzug führt von den tariflichen Organen mitunter zu staatlichen Einrichtungen. In dem oben wiedergegebenen RTV. für das Graveur- und Ziseleur-Gewerbe kommt als Berufungsinstanz die staatliche Schlichtungsstelle des betreffenden Kreises in Betracht.

Den Organen sind außer der Regelung der Arbeitsbedingungen meistens noch weitere Aufgaben übertragen. Sie sind tätig als Schiedsgerichte, Organe zur Ueberwachung des Tarifs oder als allgemeine Verwaltungsstellen. In etwa 25 v. H. Fällen aber sind sie nur zum Zwecke der Normenfestsetzung errichtet.

Rechtliche Grundlage des gemeinsamen Organs ist in der Regel der TV., nur in seltenen Fällen legen die Parteien die zu seiner Errichtung erforderlichen Bestimmungen in einem be-

---

[1]) Im RTV. für das Baugewerbe vom 30. 3. 1927 ist ausdrücklich bestimmt, daß die Unparteiischen sich der Stimme auch nicht enthalten dürfen.

[2]) So ist z. B. der durch den T. V. für das deutsche Lithographie- und Steindruckgewerbe eingesetzte „Tarifausschuß" nur beschlußfähig, wenn von jeder Partei mindestens 7 Mitglieder anwesend sind.

[3]) Ebenso z. B. RTV. f. d. deutsche Lederhandschuhgewerbe v. 19. 10. 1927.

sonderen Vertrag nieder[1]). Auf das Vorkommen solcher „Organisationsverträge“ weisen auch *Jacobi*[2]) und *Hueck*[3]) hin.

Auch die Zuständigkeit des Organs ist verschieden geregelt. Ein sachlicher, örtlicher und zeitlicher Geltungsbereich sind zu unterscheiden.

Der sachliche Geltungsbereich ist in seinen Grenzen durch die Begriffsbestimmung „Normenorgan“ bereits festgelegt. Zur sachlichen Zuständigkeit gehört die Festsetzung von Arbeitsnormen. Innerhalb dieses allgemeinen Zuständigkeitsrahmens sind die Befugnisse des Normenorgans nun im einzelnen Fall von den Parteien sehr verschieden geregelt. In einigen Fällen ist es nur zur Festsetzung einzelner, weniger Normen berechtigt: zu seiner Zuständigkeit gehört nur die Entscheidung über die Bezahlung von Ueberstunden, von Sonntagsarbeit, von Sonderlöhnen, von Auswärtsarbeiten und dergleichen. Ein solch wenig einflußreiches Organ ist aber nur in 20 v. H. Fällen errichtet. Gewöhnlich (in etwa 70 v. H. Fällen) haben die Parteien die Regelung der gesamten Lohnverhältnisse in die Hände des gemeinsamen Kollegiums gelegt. In etwa 10 v. H. Fällen gehen die Parteien noch weiter und übertragen der gemeinsamen Stelle neben der Festsetzung der Lohnbedingungen auch noch die Regelung der sonstigen allgemeinen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub, Lehrlings- und Frauenskala und so fort).

Hinsichtlich des örtlichen Geltungsbereiches muß unterschieden werden, ob dem Normenorgan das Recht zusteht, die Arbeitsbedingungen des ganzen Reichs, eines Bezirks oder eines Orts zu regeln. Man kann demgemäß von einem Spitzen-, Zwischen- oder Unterorgan reden. Fast die Hälfte der vereinbarten Normenorgane sind Spitzenorgane. Mitunter ist für fehlende Zwischen- oder Unterorgane ein Ersatz geschaffen, indem dem Spitzenorgan nicht nur die Befugnis zusteht, die Arbeitsbedingungen einheitlich für das ganze Reich, sondern auch getrennt für einzelne Bezirke oder Orte festzusetzen. Das Normenorgan vereinigt dann in sich eine doppelte Zuständigkeit[4]).

---

[1]) vgl. z. B. die oben angezogene Vereinbarung über Bildung einer „Tarifgemeinschaft f. d. Schokoladen- und Zuckerwarenindustrie“ v. 1. 9. 1926. So auch in dem Vertrag über Schaffung einer „Reichsarbeitsgemeinschaft für das Schornsteinfegerhandwerk“, der dem TV. für das Schornsteinfegergewerbe v. 26. 3. 26 angefügt ist.

[2]) Jacobi, Einf. S. 72.

[3]) Hueck, Recht d. TV. S. 192.

[4]) So bestimmt der durch den RTV. für das Blumengewerbe vom 1. 10. 1925 eingesetzte „Geschäftsführende Ausschuß der TG.“ außer den für das Reich geltenden Löhnen unter bestimmten Voraussetzungen noch besondere Löhne für einzelne Teile des Reiches, da besondere Zwischenorgane für die Bezirke nicht vorgesehen sind.

Der zeitliche Geltungsbereich ist in einigen Fällen ausdrücklich auf die Dauer des TV. abgestellt[1]). Mitunter aber ist ein besonderer zeitlicher Geltungsbereich vereinbart. Ein Beispiel dafür ist die schon mehrfach angeführte Tarifgemeinschaft für die Sckokoladen- und Zuckerwarenindustrie, für die ein besonderer Kündigungstermin, eine besondere Kündigungsfrist und die Möglichkeit einer stillschweigenden Verlängerung vorgesehen sind. Welcher zeitliche Geltungsbereich beim Fehlen einer ausdrücklichen Bestimmung anzunehmen ist, wird bei der rechtlichen Beurteilung der Verbands-TG. zu entscheiden sein.

## § 6. Verbreitung.

Außer dem Aufbau und Geltungsbereich der Verbands-TG. war zu untersuchen, in welchem Umfange diese besondere Art und Weise der Normenschaffung im Wirtschaftsleben tatsächlich Eingang gefunden hat. Auch den Feststellungen dieses Paragraphen liegt das Material des Archivs der Arbeitsrechtlichen Abteilung des Instituts für Oeffentliches Recht und Arbeitsrecht an der Universität Marburg zu Grunde. Zweihundertundsieben Tarifverträge sind zum Gegenstand der Untersuchung gemacht und auf Grund dieses Materials die folgenden Ergebnisse gefunden worden. Um eine brauchbare Untersuchungsgrundlage zu erhalten, sind in erster Linie sämtliche hundertsieben RTVe., die am 1. 1. 1927 in Kraft gewesen sind, einer Durchsicht unterzogen worden[2]). Bei der Bearbeitung der Bezirks- und Orts-TVe. mußte stichprobenmäßig vorgegangen werden, da hier die viel größere Zahl der TVe. eine lückenlose Untersuchung fast unmöglich machte. Ebenso mußte mangels Völlständigkeit des Materials bei der Untersuchung der RTVe., die vor dem 1. 1. 1924 Geltung hatten, verfahren werden. In beiden Fällen wurden stichprobenmäßig je 50 TVe. aus den Hauptgewerbezweigen herausgegriffen.

Bei der Beurteilung des Ergebnisses war zuerst zwischen den Reichstarifverträgen einerseits und den Bezirks- und Ortstarifverträgen andererseits zu unterscheiden. Dabei zeigte sich, daß von den hundertsiebenundfünfzig untersuchten RTVen 45 und von den 50 Bezirks- und OrtsTVen 2 ein Normenorgan vorgesehen hatten. Die Zahl von 45 Normenorganen in den RTVen bringt das beachtenswerte Ergebnis, daß im Durchschnitt von 100 RTVen 29 eine Verbands-TG. ins Leben rufen. In mehr als ein Viertel aller RTVe ist also in größerem oder kleinerem Umfange eine Regelung der Arbeitsverhältnisse durch

[1]) z. B. RTV. für das Baugewerbe rechts des Rheins v. 9. 6. 1925.
[2]) Verzeichnis dieser TVe befindet sich im Reichsarbeitsblatt 40. Sonderheft, S. 45 ff.

eine Tarifstelle vorgesehen. Von den 50 Bezirks- und Orts-TVen enthalten nur 2, d. h. 4 v. H., eine derartige Vereinbarung. Diese Tatsache findet ihre Erklärung einmal darin, daß die Parteien diesen bezirklichen und örtlichen Tarifabschlüssen nicht die Bedeutung zumessen, wie den Reichs-TVen. Auch andere gemeinsame Einrichtungen finden sich hier seltener. Zum anderen spricht hier eine bereits oben erwähnte Beobachtung mit: nicht selten erfolgt die bezirkliche oder örtliche Regelung der Arbeitsbedingungen von Organen des Reichs-TV. — Im ganzen enthielten von 207 untersuchten TVen 47, das sind 23 v. H., eine TG.

Betrachtet man das Vorkommen der Verbands-TG. in den einzelnen Industriezweigen, so zeigt sich, daß in den beiden seit je am meisten fortschrittlich gesonnenen Gewerben: der Papier- und Vervielfältigungs-Industrie (zu der auch die Buchdrucker gehören) und dem Baugewerbe [1]) auch weitaus die meisten Normenorgane errichtet sind. Von den 47 festgestellten Verbands-TGen entfallen 13 auf das Baugewerbe, 11 auf die Papier- und Vervielfältigungs-Industrie, je 5 auf die Nahrungs- und Genußmittel-Industrie und auf das Bekleidungsgewerbe. Die übrigen Fälle verteilen sich auf die anderen Industriezweige.

Von Wichtigkeit war ferner zu ermitteln, ob die TG. im Laufe der Zeit eine größere Verbreitung gefunden hat. Im Schrifttum ist vielfach die Meinung ausgesprochen, in der TG. komme eine Entwicklungstendenz zum Ausdruck, ihr gehöre die Zukunft. Diese Vermutung hat sich als unrichtig erwiesen, wenn unter „TG." die Personen-TG. verstanden wird. Diese findet heute überhaupt keine Verwendung mehr [2]).

Um feststellen zu können, ob die auch hinsichtlich der Verbands-TG. aufgestellte Vermutung über eine weitere Verbreitung [3]) durch die Entwicklung bestätigt wird, mußten die Tarifverträge weiterhin nach dem Zeitpunkt ihres Abschlusses unterschieden werden. Es galt, unter diesem Gesichtspunkte verschiedene Zeitabschnitte zu vergleichen. Unter Berücksichtigung der Tatsache, daß sich die wirtschaftliche Entwicklung nach der Ueberwindung der Inflation seit Beginn des Jahres 1924 wieder in ruhigeren Bahnen bewegt und daß aus diesem Grunde im Jahre 1924 auffallend viel TVe abgeschlossen und erneuert wurden [4]),

[1]) vgl. Kaskel, S. 17.

[2]) Nicht richtig also Sinzheimer, Arbeitsnormenvertrag I S. 104; ders. Arbeitstarifgesetz S. 17.

[3]) Hueck, Recht des TV. S. 191.

[4]) Neu abgeschlossene oder erneuerte TVe

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1920 | für 8,0 Millionen | Personen | 31. Sonderheft S. 4. zum Reichsarbeitsblatt |
| 1921 | „ 7,9 | „ „ | |
| 1922 | „ 7,9 | „ „ | |
| 1924 | „ 8,3 | „ „ | 35. Sonderheft S. 9. „ „ |
| 1925 | „ 3,6 | „ „ | 40. Sonderheft S. 10. „ „ |

sind die vor dem 1. 1. 1924 geltenden TVe mit denen, die nach dieser Zeit in Kraft waren, verglichen worden. Dabei stellte sich die Richtigkeit der von *Hueck* ausgesprochenen Vermutung heraus. Von den untersuchten 75 TVen, die vor dem 1. 1. 1924 abgeschlossen waren, zeigten 12, von den untersuchten 132 TVen, die nach dem 1. 1. 1924 abgeschlossen waren, 35 eine TG. Das bedeutet eine Zunahme der Verbands-TG. von 16% auf 27%. Betrachtet man auch hier Reichs-TVe und Bezirks- und Orts-TVe getrennt, so ergibt sich, daß von 50 Reichs-TVen, die vor dem 1. 1. 1924 abgeschlossen waren, 12 (24%); von 25 in diesem Zeitabschnitt abgeschlossenen Bezirks- oder Orts-TVen 0 (0%) ein Normenorgan aufweisen, während von 107 RTVen, deren Abschlüsse nach dem 1. 1. 1924 lagen, 33 (31%) und von 25 Bezirks- und Orts-TVen dieser Zeit 2 (8%) ein Normenorgan enthalten.

Die errechneten Prozentwerte können keinen Anspruch auf unbedingte Genauigkeit erheben. Denn wenn die Zahl von fast einundeinhalb Hundert untersuchten TVen auch relativ groß erscheinen mag, so ist damit trotzdem nur ein bestimmter Teil der bestehenden tariflichen Abmachungen erfaßt worden. Gleichwohl ist auch aus dem untersuchten Material eine deutliche Zunahme der Zahl der entstandenen Verbands-TGen zu ersehen.

Das Ergebnis bietet, in eine Uebersicht zusammen gefaßt, folgendes Bild:

| | Geltung vor 1. 1. 1924 | | Geltung nach 1. 1. 1924 | | Geltung vor und nach 1. 1. 1924 | | RTVe., B.- u. OTVe. | | Ueberhaupt |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | RT Ve. | B.- u. OT Ve. | RT Ve. | B.- u. OT Ve. | RT Ve. | B.- u. OT Ve. | G. v. 1. 1. 1924 | G. n. 1. 1. 1924 | |
| Untersuchte TVe | 50 | 25 | 107 | 25 | 157 | 50 | 75 | 132 | 207 |
| Davon mit TG. | 12 | 0 | 33 | 2 | 45 | 2 | 12 | 35 | 47 |
| ohne TG. | 38 | 25 | 74 | 23 | 112 | 48 | 63 | 97 | 160 |
| mit TG. in% | 24% | 0% | 31% | 8% | 29% | 4% | 16% | **27%** | 23% |

## § 7. Rechtliche Beurteilung.

Es herrscht Streit darüber, welche Rechtsbeziehungen zwischen den TV.-Parteien entstehen, wenn die Errichtung und Unterhaltung eines Normenorgans vereinbart wird.

Nicht selten findet man die Ansicht vertreten, ein nichtrechtsfähiger Verein sei entstanden. So führt *Hueck*[1]) zur Tarifgemeinschaft aus, daß sich die Verbände der AG. und

[1]) Hueck, Handbuch III S. 100.

AN. zu „einer gemeinsamen Organisation, etwa einem nichtrechtsfähigen Verein“ zusammenschließen und dieser Organisation das Recht übertragen können, die Arbeitsnormen durch Verbandsbeschluß festzusetzen. Auch *Becker* [1]) ist als Vertreter dieser Ansicht anzusehen [2]). Ebenso vertritt *Jacobi* in seiner „Einführung in das Gewerbe- und Arbeitsrecht“ [3]) diesen Standpunkt, da er nicht nur in den Fällen eine Vereinsbildung annimmt, in denen das Normenorgan durch die Gesamtheit der AG. und AN., sondern auch dann, wenn es durch deren Vereinigungen errichtet wird [4]).

Welche rechtlichen Erwägungen dazu geführt haben, die Entstehung eines nichtrechtsfähigen Vereins anzunehmen, ist bei keinem genannten Schriftsteller zu ersehen. Vielleicht spricht ein Analogieschluß zu der in Wissenschaft und Praxis so viel besprochenen Buchdrucker-TG. mit. Die Ansicht ist jedenfalls unhaltbar. Zu ihrer Widerlegung genügt es, darauf hinzuweisen, daß der Verein von der Zugehörigkeit der einzelnen Mitglieder unabhängig ist, und daß ein aus dem Wesen des Zusammenschlusses sich ergebender Mitgliederwechsel stattfinden muß [5]). Das ist aber nicht der Fall, wenn sich mehrere Berufsverbände zu einem Tarifverhältnis zusammenschließen und die Einsetzung eines Normenorgans vereinbaren. Jeder Verband ist bei der Errichtung und Beschickung der gemeinsamen Stelle von Bedeutung. Er und kein anderer hat die festgesetzte Zahl Vertreter in die Sitzungen zu entsenden. Für die am TV. und der gemeinsamen Einrichtung beteiligten Parteien besteht auch kein Wechsel nach dem Wesen eines vereinsartigen Zusammenschlusses, bei dem es nichts außergewöhnliches ist, wenn ein Verband von den getroffenen Vereinbarungen zurücktritt oder ein anderer der Vereinigung beitritt. Bestimmungen über Normenorgane, nach denen die Aufnahme beliebiger Berufsverbände möglich ist, dürften überhaupt nicht vorkommen. Und wenn in einigen TVen die

---

[1]) Becker, Die Tarifnormen-Kollision, S. 18.

[2]) Becker gehört zu der Gruppe derjenigen, die nicht genau zu verstehen geben, was sie unter einer TG. verstehen wollen. Die Ausführungen Beckers (a. a. O. S. 18 u. 19) beziehen sich aber offenbar zum mindesten auch auf die Verbands-TG. Denn Becker verweist auf Hueck und führt zu einer Zeit, in der die TVe ausnahmslos von den Verbänden abgeschlossen werden (nämlich 1924) die „TV-Parteien“ als Träger der TG. an.

[3]) Jacobi, a. a. O. S 72.

[4]) Ob der vom Arbeitsausschuß für ein einheitliches Arbeitsrecht veröffentlichte Entwurf eines Arbeitstarifgesetzes die Verbands-TG. oder die Personen-TG. oder beide als Verein ansehen will, läßt sich nicht feststellen. Wie bereits oben gezeigt, stehen die Ausführungen in der Begründung des Entwurfes in Widerspruch mit dessen § 24, der die TG. regelt.

[5]) vgl. oben S. 26 und 27.

Möglichkeit eines Ausschlusses eines beteiligten Verbandes vorgesehen ist[1]), so stellt sich diese Bestimmung nur als Fürsorge für besondere Ausnahmefälle dar. Mit einer Veränderung der Zugehörigkeit wird nicht bestimmt gerechnet. Ist aber ein regelmäßiger Wechsel der Mitglieder nicht in Aussicht genommen, dann kann von dem Bestehen eines Vereins keine Rede sein[2]).

Man könnte das Normenorgan vielleicht als eine Behörde des öffentlichen Rechts ansehen, wie das seitens des Reichsgerichts bezüglich der in TVen vereinbarten Schlichtungsstellen geschehen ist[3]). Der Ansicht des Reichsgerichts können wir uns nicht anschließen. Sie wird hauptsächlich durch drei Ausführungen gestützt.

(1.) Die Parteien, die die Schlichtungsstelle vereinbaren, seien öffentlich-rechtliche Selbstverwaltungskörper. Selbst wenn man sich auf diesen Standpunkt stellt, so kann daraus allein noch nicht der Schluß gezogen werden, daß die vereinbarte Stelle dem öffentlichen Recht angehört. Denn die Subjekte des öffentlichen Rechtes können nicht nur mit dem Bürger, sondern auch untereinander Vereinbarungen treffen, ohne damit gerade nach dem öffentlichen Recht zu beurteilende Rechtsbeziehungen zu schaffen. Wenn eine Gemeinde von einer Nachbargemeinde ein Grundstück kauft, so gehört dieser Vertrag ausschließlich dem Privatrecht an, obwohl beide Parteien Subjekte des öffentlichen Rechts sind[4]).

(2.) Das Reichsgericht führt zur Begründung seiner Entscheidung ferner an: Aus dem ganzen Wesen der Schlichtungsstelle, ihrer Zusammensetzung, ihrer Tätigkeit und deren rechtlicher Bedeutung ergebe sich, daß die Schlichtungsstelle als gesetzlich anerkannte Behörde auf dem Gebiete des Arbeits- und Produktionsrechtes anzusehen sei. Allerdings kann man eine Parallele zwischen den staatlichen und tariflichen Schlichtungsstellen ziehen, insofern als beiden Organen die Schlichtung von Gesamtstreitigkeiten übertragen ist. Aber die tariflichen Schlichtungsstellen unterscheiden sich von den staatlichen recht gut in ihrer Zusammensetzung: sie kennen oft überhaupt keinen Unparteiischen, oft liegt die Leitung in den Händen eines oder zweier Mitglieder des Organs. Die tariflichen Schlichtungsstellen haben im Gegensatz zu den staatlichen keinerlei gesetzliche Pflichten zu erfüllen. Die Parteien können sie zu jeder Stunde auflösen, ohne daß der Staat dagegen

[1]) Das ist z. B. der Fall im RTV. für das Baugewerbe vom 30. 7. 1927, § 12 Ziff. 2.

[2]) vgl. hierzu insbes. RGE Bd. 60 S. 97 und Rspr. der OLG. (Hamburg) Bd. 22 S. 334; Staudinger Schuldverhältnisse S. 1354.

[3]) Entsch. v. 30. 11. 1923; RGE. 107 S. 247 ff.

[4]) vgl. dazu Stein, Grundriß des Zivilprozeß- und Konkursrechtes, S. 84; Otto Mayer, Deutsches Verwaltungsrecht, I. Bd. S. 141.

vorgehen könnte[1]). Auch die Zuständigkeit ist keineswegs dieselbe. Die zweite Ausführungs-VO. zur Schlichtung-VO. bestimmt im § 9, daß die tariflichen Schlichtungsstellen den staatlichen Behörden grundsätzlich vorgehen. — Im Gegensatz zu den Schlichtungskammern unterstehen die tariflichen Schlichtungsstellen auch keinerlei Staatsaufsicht. Die Parteien sind in der Organisation und Zusammensetzung an gesetzliche Vorschriften nicht gebunden[2]). Nicht eine Aehnlichkeit, sondern eine Verschiedenheit der beiden Organe fällt also auf!

(3.) Schließlich hebt das Reichsgericht hervor: Die vereinbarten Schlichtungsstellen üben ihre Tätigkeit im staatlichen Interesse zur Regelung der Arbeits- und Produktionsverhältnisse aus. Unbestreitbar hat der Staat ein Interesse an der Ordnung der wirtschaftlichen Verhältnisse. Das trifft aber nicht die zur Entscheidung stehende Frage. Denn der Rechtscharakter einer Handlung wird nicht dadurch ein anderer, daß der Staat aus ihrer Vornahme Vorteile zieht. Es besteht ein wesentlicher Unterschied, ob durch die Maßnahme eine öffentlich-rechtliche Verpflichtung erfüllt wird oder ob die Oeffentlichkeit nur ein Interesse an ihrer Erfüllung hat[3]). Wenn die TV-Parteien eine Schlichtungsstelle vereinbaren, und wenn diese in Tätigkeit tritt, so wird damit keine gesetzliche Verpflichtung erfüllt. Die Auffassung des Reichsgerichts ist demnach abzulehnen[4]).

Richtiger Ansicht nach ist durch die getroffenen Vereinbarungen eine Gesellschaft entstanden. Die für das Zustandekommen einer Gesellschaft zu fordernden Voraussetzungen sind sämtlich vorhanden. Eine Gesellschaft liegt vor, wenn sich mehrere Personen gegenseitig vertragsmäßig verpflichten, einen gemeinsamen Zweck durch ihr Zusammenwirken zu fördern (§ 705 BGB)[5]).

Der Begriff des Gesellschaftsvertrages erfordert demnach erstens einen gemeinsamen Zweck. Die Verbände bezwecken durch ihre Vereinbarung einmal die Schaffung eines gemeinsamen Organs. Darüber hinaus erstreben sie, daß durch die Beschlüsse dieser gemeinsamen Einrichtung der TV. fortge-

---

[1]) Dersch in Rspr. des RG. zum Arbeitsrecht S. 91.

[2]) Dersch in Rspr. d. RG. zum Arbeitsrecht S 91; Abel in JW. 1925, S. 223.

[3]) Heinemann in Hauptfragen des Tarifrechts, herausgegeben von W. Kaskel, S. 218.

[4]) ebenso auch Goerrig, Schlichtungswesen 1924 S. 50; Dersch in Rspr. d. RG. z. Arbeitsrecht S. 91 ff.; Heinemann in Hauptfragen des Tarifrechts, herausgegeben von W. Kaskel, S. 215.

[5]) Enneccerus I 2 § 395 I; Warneyer I S. 1136; Planck, Schuldverhältnisse II S. 1263.

bildet wird und dem Wechsel der wirtschaftlichen Lage entsprechend abgeändert wird. Ihr Ziel ist: Errichtung des Normenorgans, Festsetzung der allgemeinen Arbeitsbedingungen und damit Fortbildung des TV.[1]) und Verminderung von Arbeitskämpfen. Damit aber verfolgen die Parteien gemeinsame Zwecke. Das Zusammenwirken bezieht sich nicht etwa auf eine Angelegenheit, die für den einen eine eigene und für den anderen eine fremde Sache ist[2]). Die gemeinsame Arbeit geschieht nicht, um egoistische Zwecke eines der Beteiligten zu fördern[3]). — Das Vorhandensein des gemeinsamen Zweckes äußert sich im vorliegenden Fall, wie bei allen Gesellschaften, noch in der Gestaltung der Leistungspflicht. Die Leistung wird durch eine Gegenleistung nicht in dem Sinne abgegolten, daß die leistende Partei durch eine direkte Gegenleistung der anderen Partei entschädigt würde[4]). So kann denn auch keine Partei die Leistung der von den anderen Parteien beizusteuernden Beiträge an sich selbst fordern[5]). Bei der Vereinbarung über das Normenorgan verpflichtet sich jeder Verband, die festgesetzte Zahl von Mitgliedern zu entsenden und sich durch diese an der Beratung und Abstimmung zu beteiligen; ferner zur Tragung der allgemeinen Unkosten beizusteuern. Gleichwohl kann er nicht die geringste Gegenleistung an sich selbst beanspruchen, sondern nur verlangen, daß der andere Verband ebenfalls seine Mitglieder entsendet, sich an der Beratung und Abstimmung beteiligt und seinen Unkostenanteil trägt.

Der gemeinsame Zweck muß durch das Zusammenwirken der Parteien gefördert werden. Die Berufsverbände tun dies, indem sie zwecks Errichtung und Aufrechterhaltung des „Tarifausschusses“, der „Lohnkommission“, des „Zentralausschusses“ durch Entsendung ihrer Mitglieder nicht unerhebliche finanzielle Opfer bringen. Meistens sind auch besondere Vereinbarungen über die Tragung der entstehenden Unkosten getroffen. Die Leistung dieser Unkostenbeiträge stellt ebenfalls eine Förderung des gemeinsamen Zwecks dar. — Wie es bei der Gesellschaft die Regel bildet, handelt es sich auch hier um ein dauerndes Zusammenwirken.

Schließlich müssen die Parteien eine vertragliche Ver-

---

[1]) vgl. dazu Wölbling, Der Akkordvertrag S. 281; Jacobi, Grundlehren S. 265, 351.

[2]) Planck, Schuldverhältnisse II S. 1263; RG. in Gruch. Bd. 66, 222.

[3]) vgl. Oertmann, Recht der Schuldverhältnisse S. 856; Enneccerus I 2 § 395 I, 2a.

[4]) Planck, Schuldverhältnisse II S. 1264.

[5]) § 719 Abs. 1 i. V. mit § 718 Abs. 1 BGB.; Ennecerus § 396 III 1 und § 399 I 1.

pflichtung hinsichtlich der gemeinschaftlichen Förderung des gemeinsamen Zweckes eingegangen sein. Auch diese Voraussetzung ist erfüllt. Die hierfür in Frage kommenden Bestimmungen haben die Berufsverbände entweder im TV. oder in einem besonderen Organisationsvertrag niedergelegt.

Damit haben die Verbände, wenn sie ein gemeinsames Organ zur Festsetzung der Normen errichten, der in § 705 BGB. für eine Gesellschaft aufgestellten notwendigen Anforderungen Genüge getan. Vereinbaren die Parteien eines TV. also die Errichtung und Unterhaltung eines Normenorgans, so ist eine Gesellschaft entstanden. Die Gesellschaft ist meist auf bestimmte Dauer geschlossen. Gesellschafter sind die Parteien des TV. [1]). Weil der Gesellschaftsvertrag in der Regel ohne irgend welche äußere Trennung mit dem TV. verbunden ist, wird er meist übersehen. Er tritt nur dann deutlich hervor, wenn er in einer besonderen Vereinbarung enthalten ist, wie z. B. in dem erwähnten Abkommen über die Errichtung einer „Tarifgemeinschaft für die Schokoladen- und Zuckerwarenindustrie".

Im Schrifttum wird diese Ansicht von der Entstehung einer Gesellschaft in all den Fällen, in denen die TV-Parteien ein Normenorgan errichten und unterhalten, ausdrücklich oder stillschweigend mehr gestützt, als man gemeinhin anzunehmen geneigt ist. Direkt finden die obigen Ausführungen eine Stütze bei *Wöbling*: Die TG. ist eine Gesellschaft [2]). Den Gesellschaftsvertrag bildet der TV. [3]). - Indirekt treten obiger Ansicht *Burchardt* und *v. Schulz* bei. Sie nehmen beim Vorhandensein irgend eines gemeinsamen Organs die Entstehung eines Gesellschaftsverhältnisses an [4]). Zu verweisen ist auch auf *Sinzheimer* [5]), der in den Fällen, in denen irgend ein gemeinsames Organ errichtet ist, im Hinblick auf die damit verfolgten Zwecke davon spricht, daß man die Rechtsbeziehungen, auf denen die

[1]) Es muß im Rahmen dieser Arbeit davon Abstand genommen werden, näher auszuführen, daß die TV-Parteien auch in allen anderen Fällen, in denen ein gemeinsames Organ eingerichtet wird, ein Gesellschaftsverhältnis eingehen. Es dürfte z. B. nicht zu bezweifeln sein, daß auch dann eine Gesellschaft entstanden ist, wenn eine gemeinsame Stelle vorgesehen wird, die die Einhaltung der tarifvertraglichen Bestimmungen zu überwachen, also für die Durchführung des ganzen TV. zu sorgen hat. — Würden die Parteien nur die Errichtung und Unterhaltung dieses gemeinsamen Organs vereinbart haben, im übrigen aber keinerlei Rechtsbeziehungen zwischen ihnen bestehen, so würde die Entstehung einer Gesellschaft viel weniger beweifelt werden.

[2]) Wölbling, Der Akkordvertrag, S. 419.

[3]) Ebendort S. 423.

[4]) Burchardt und v. Schulz, Die Rechtsverhältnisse der gewerblichen Arbeiter, S. 144.

[5]) Sinzheimer, Der korporative Arbeitsnormenvertrag II S. 259.

Errichtung dieser Vertragsorgane beruhen, als Rechtsbeziehungen gesellschaftlicher Art ansprechen könne. *Melsbach* [1]) lehnt die Möglichkeit nicht ab, im TV. ganz allgemein einen Gesellschaftsvertrag zu sehen. Wenn dagegen *Lotmar* [2]) den TV. schlechthin nur deshalb nicht als Gesellschaftsvertrag ansieht, weil weder bei seinem Abschluß, noch in der darauffolgenden Zeit von den TV-Parteien eine materielle Leistung gemacht wird, so ist dieser Grund in unserem Fall nicht stichhaltig. Die Entsendung von Mitgliedern und die Unterhaltung des Normenorgans erfordern von den Beteiligten unstreitig vermögensrechtliche Leistungen.

Das gefundene Ergebnis von der Entstehung eines Gesellschaftsverhältnisses zwischen den TV-Parteien für den Fall der Vereinbarung eines Normenorgans hat nicht nur Bedeutung für die dogmatische Erfassung vom Wesen der tarifvertraglichen Vereinbarungen. Es ist auch für die Entscheidung einer ganzen Reihe praktischer Fragen von Wichtigkeit.

Unterläßt ein AG - oder AN.-Verband aus irgend einem Grunde die Entsendung der festgesetzten Mitgliederzahl in die gemeinsame Sitzung oder verweigern die erschienenen Vertreter eines Verbandes die Teilnahme an den Verhandlungen und Abstimmungen, so verletzt der betreffende Verband die ihm als Gesellschafter obliegenden Pflichten. Dasselbe gilt, wenn er die Zahlung des auf ihn entfallenden Unkostenbeitrages unterläßt. Die Pflichten zur Entsendung der Mitglieder, zur Teilnahme an der Beratung und Abstimmung und zur Beteiligung an der Unkostenaufbringung sind Verpflichtungen, die die Verbände als Gesellschafter übernehmen und die als solche erzwungen werden können [3]).

Weiterhin erhält die Streitfrage, welche Regeln hinsichtlich der Kündigung des TV. anzuwenden sind, eine gewisse Klärung. Denn soweit es sich um das Bestehen des Normenorgans handelt, kommen die Kündigungsregeln des Gesellschaftsrechtes zur Anwendung. Ist eine Vereinbarung über die Dauer der gemeinsamen Einrichtungen ausdrücklich getroffen [4]), so findet diese Anwendung. Beim Fehlen einer ausdrücklichen Bestimmung ist eine stillschweigende Vereinbarung über die Dauer dann anzunehmen, wenn die Bestimmungen über das Normenorgan im TV. enthalten sind: Dann muß man annehmen, daß für das Normenorgan dieselbe Dauer wie für den Tarifvertrag vereinbart ist.

[1]) Melsbach, Deutsches Arbeitsrecht (1923) führt S. 151 aus, daß der TV. ein Friedenselement enthalte und fügt in Klammern hinzu „Gesellschaftsvertrag?".

[2]) Lotmar, Der Arbeitsvertrag, I. Bd. S. 755.

[3]) vgl. Enneccerus I 2 § 397 I 4.

[4]) so z. B. in den oben § 4 genannten Beispielen.

Gemäß § 723 Absatz 1 Satz 2 erste Hälfte BGB. besteht aber gleichwohl ein außerordentliches Kündigungsrecht beim Vorhandensein eines wichtigen Grundes[1]). Ein solcher liegt unter Anwendung von § 723 Absatz 1 Satz 2 zweite Hälfte BGB. vor, wenn ein Verband aus Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit seine Mitglieder zu den festgesetzten Sitzungen nicht entsendet, oder wenn er sich an den Verhandlungen und Abstimmungen nicht beteiligt. Fehlt es an einer ausdrücklichen oder stillschweigenden Bestimmung des zeitlichen Geltungsbereichs, so ist gemäß § 723 BGB. jederzeit die Kündigung zulässig.

Schließlich ist von Bedeutung, daß aus den von den Verbänden geleisteten Beiträgen ein Gesellschaftsvermögen entsteht; und daß die durch Mieten von Tagungsräumen, Anschaffung von Gebrauchsgegenständen (wie z. B. Protokollbüchern) entstehenden Verpflichtungen als Gesellschaftsschulden anzusprechen sind.

## § 8. IV. Teil. Unmittelbarkeit und Unabdingbarkeit der von einem Normenorgan geschaffenen allgemeinen Arbeitsbedingungen.

Eine grundlegende Neuerung im heutigen Tarifrecht ist in den Bestimmungen des § 1 TVO. vom 23. 12. 1918 (in der Fassung vom 1. März 1928) über die unmittelbare und unabdingbare Wirkung der zwischen Vereinigungen von ANn und einzelnen AGn oder Vereinigungen von AGn vereinbarten Arbeitsnormen enthalten. Haben die Parteien aber die Festsetzung der Arbeitsbedingungen einem gemeinsamen Organ übertragen, so erhebt sich die praktisch wichtige Frage: besitzen die auf diese Weise geschaffenen Normen auch unmittelbare und unabdingbare Wirkung?

Die folgenden Ausführungen befassen sich nur mit dem Nachweis der Unabdingbarkeit. Ein besonderer Beweis für die Unmittelbarkeit erübrigt sich. Denn jede unabdingbare Norm ist begriffsnotwendig auch eine unmittelbare Norm.

Beim Vorhandensein einer Personen-TG. haben die allgemeinen Arbeitsbedingungen als Bestandteile der Vereinssatzung für die AG. und AN. bindende Kraft. Bei der Besprechung des Buchdruckertarifs, als der bekanntesten tariflichen Abmachung dieser Art, wurde schon dargelegt, daß bei der Personen-TG. ein Verein entsteht (vgl. oben S. 22 ff.). Die einzelnen AG. und AN. sind

[1]) Mit diesem Ergebnis wird die von Jacobi (Grundlehren S. 217) und vielen anderen vertretene Ansicht gestützt, daß auch hinsichtlich der Kündigung des TV. schlechthin unter analoger Anwendung der für andere Dauerschuldverhältnisse geltenden Regeln (§§ 626, 723 BGB, §§ 92, 133 HGB) ein Kündigungsrecht bei wichtigen Grund gegeben sei.

die Mitglieder; das gemeinsame Amt, dem die Befugnis der Tarifänderung übertragen wurde, ist eine die Mitgliederversammlung ersetzende Vertreterversammlung und die beschlossenen allgemeinen Arbeitsbedingungen sind Teile der Vereinssatzung, zu deren Innehaltung sich die einzelnen AG. und AN. verpflichten. Für die der Personen-TG. angehörenden AG. und AN. stellt somit die Durchführung des Tarifs eine Vereinspflicht dar. Und mit der Ueberwachung der genauen Erfüllung dieser Verpflichtung ist in der Regel ein gemeinsames Organ beauftragt. (vgl. oben S. 24 und 25). Unabhängig von jeder Einzelvereinbarung besteht also für den AG., der seine Tariftreue erklärt hat, die Vereinspflicht, den im Tarif festgesetzen Lohn zu zahlen, und für den AN. die Vereinspflicht, die festgesetzte Arbeitszeit einzuhalten. So haben die allgemeinen Arbeitsbedingungen beim Vorhandensein einer Personen-TG. unabdingbare Wirkung als Bestandteile der Vereinssatzung. Aber diese Unabdingbarkeit gilt selbstverständlich nur für die Mitglieder der Personen-TG., nicht auch für unbeteiligte AG. und AN.

Im Schrifttum sind von denjenigen, die die Personen-TG. als Verein auffassen und die Frage der Unabdingbarkeit berühren, gegenteilige Ansichten nicht geäußert worden. *Jacobi*[1]) gibt die Möglichkeit zu, daß den Beschlüssen der TG. kraft Vereinsrecht diese automatische und unabdingbare Rechtswirkung zukommt und *Wölbling*[2]) führt insbesondere aus, daß die Vereinbarungen Geltung für die Mitglieder der TG. haben, da der Verein sich Satzungen geben kann.

Haben die Verbände das Normenorgan eingesetzt, ist also eine Verbands-TG. vorhanden, so werden im Schrifttum zwei Auffassungen vertreten.

*Nipperdey*[3]) will die rechtssatzmäßige Wirkung der geschaffenen Normen auf § 5 Abs. 4 Schl. VO. zurückführen. Diese Gesetzesbestimmung leidet aber keine Anwendung auf Schlichtungsstellen, die durch die TV-Parteien eingesetzt sind. Die Schlichtungsverordnung regelt das Verfahren staatlicher Schlichtungsbehörden und befaßt sich im § 5 außer mit dem Schlichter mit den Schlichtungsausschüssen und Schlichterkammern. Gemäß § 5 Abs. 3 Schl. VO. werden beide kollegiale Schlichtungsbehörden unter der Bezeichnung „Schlichtungskammern" zusammengefaßt. Der von *Nipperdey* angezogene § 5 Abs. 4 Schl. VO. gibt nun diesen staatlichen Schlichtungsstellen die Möglichkeit, einen Schiedsspruch zu fällen, dem die Wirkung einer schriftlichen Gesamtvereinbarung zukommt, wenn die Parteien sich im Voraus darüber geeinigt haben. Diese Ge-

[1]) Jacobi, Einführung in das Gewerbe- und Arbeitsrecht, S. 72.
[2]) Wölbling, Der Akkordvertrag, S. 352.
[3]) Nipperdey in Rspr. der RG. zum Arbeitsrecht S. 85.

setzesbestimmung regelt offensichtlich nur die Stellung der TV-Parteien zu den von der staatlichen Behörde vorgeschlagenen Tarifbestimmungen. Von der Möglichkeit einer Vorausunterwerfung unter den Spruch einer vereinbarten Schlichtungsstelle ist nicht die Rede und eine direkte Anwendung von § 5 Abs. 4 Schl. VO. auf die Schiedssprüche tariflicher Schlichtungsstellen damit unstatthaft. Daß diese Gesetzbestimmung in anderer Weise bei der Begründung der unabdingbaren Wirkung Verwendung finden kann, darüber werden unten Ausführungen zu machen sein.

Man muß vielmehr annehmen, daß die Beschlüsse des Normenorgans unter § 1 TVO. fallen. Hier ist die Unabdingbarkeit vorgesehen für alle die Fälle, in denen die allgemeinen Arbeitsbedingungen durch schriftlichen Vertrag zwischen Vereinigungen von ANn und einzelnen AGn oder Vereinigungen von AGn geregelt sind. — Wenn das gemeinsame Organ nur einen unverbindlichen Schiedsspruch abgibt, und die Parteien diesen Vorschlag erst nach seiner Verkündung annehmen, so haben die vereinbarten allgemeinen Arbeitsbedingungen zweifellos unabdingbare Wirkung auf Grund von § 1 TVO.[1]). Denn der Inhalt des unverbindlichen Schiedsspruchs wird ja von den streitenden Teilen lediglich zur Grundlage der abzugebenden vertraglichen Erklärungen gemacht[2]), und nur auf Grund dieser Parteierklärungen kommt die Gesamtvereinbarung zustande.

Aber § 1 TVO. muß auch dann Anwendung finden, wenn die Parteien die Annahme des Schiedsspruchs im voraus, d. h. vor dessen Verkündung, erklärt haben. Zunächst stellt sich auch der Schiedsspruch unter bestimmten Voraussetzungen nur als verschleierter Vertragsabschluß der TV.-Parteien dar. Bedingung aber ist in diesen Fällen, daß gegen die Willenserklärung auch nur eines Verbandes, d. h. also gegen seine Stimme im gemeinsamen Organ, tarifvertragliche Abmachungen nicht zustande kommen können. Denn anderenfalls kann von einem Vertrag nicht geredet werden. Die Willenserklärung eines Verbandes kommt aber schon dann nicht mit unbedingter Sicherheit zur Geltung, wenn der Unparteiische durch seine Stimme den Ausschlag geben kann. Dasselbe gilt, wenn auf AG- oder AN-Seite mehrere Verbände mitwirken. Denn dann kann der einzelne Verband sowohl bei gemeinsamer, wie auch bei nach AGn und ANn getrennter Abstimmung überstimmt werden. Machen jedoch die Bestimmungen über Aufbau und Abstimmung des Normenorgans ein Ueberstimmen eines beteiligten Verbandes unmög-

[1]) Hueck, Recht des TV. S. 193.
[2]) Kaskel, S. 367.

lich, so liegt in der Fällung des unmittelbar verbindlichen Schiedsspruchs nur ein auf besondere Art zustandegekommener Tarifvertrag vor.

Nun sind die Fälle eines solchen verschleierten Vertragsabschlusses aber selten. In vielen Fällen gibt die Stimme des unparteiischen Vorsitzenden oder der Gruppe von Unparteiischen den Ausschlag. In anderen Fällen sind auf AG.- oder AN.-Seite mehr als ein Verband beteiligt, sodaß der Beschluß gegen den Willen des einen oder anderen Verbandes gefaßt werden kann.

Gleichwohl kann auch in diesen Fällen § 1 TVO. Anwendung finden: die Verbände bestimmen die Normen zwar nicht unmittelbar, wohl aber mittelbar[1]). Sie selbst schließen nur den ursprünglichen, den ersten TV. ab, übertragen aber einem Dritten, nämlich dem ihrem unbedingten Einfluß entzogenen Normenorgan die Befugnis, den Inhalt des einmal bestehenden TV. selbstständig von Fall zu Fall neu festzusetzen. Dabei könnte das Bedenken erhoben werden, daß das Gesetz die Normen nur dann mit rechtssatzmäßiger Wirkung ausstatten will, wenn diese von den Verbänden selbst unter eigener Verantwortung geschaffen sind. Man könnte also einwenden, daß die Verbände gleichsam Vertrauensmänner der ihnen angeschlossenen Mitglieder sind und deshalb die so einflußreiche Befugnis, unmittelbar in die Arbeitsbedingungen einzugreifen, nicht ihrerseits wieder auf Vertrauensmänner übertragen können. Daß eine derartige mittelbare Bestimmung durch einen Dritten aber dieselbe rechtliche Bedeutung hat, wie die unmittelbar durch die Verbände erfolgte, zeigt nicht nur eine analoge Anwendung von § 317 BGB., sondern insbesondere das Ergebnis, das bei der Auslegung von § 1 TVO. gewonnen wird.

Die Vorschrift des § 317 BGB. setzt das Bestehen eines schuldrechtlichen Vertrages voraus, bei dem die Verpflichtung des Schuldners im einzelnen noch nicht festgelegt ist. Die Bestimmung der genauen Leistung kann dann einem Dritten überlassen werden. Eine direkte Anwendung von § 317 BGB. auf die Festsetzung der Normen durch das Tariforgan ist nicht zulässig, denn in der Schaffung der allgemeinen Arbeitsbedingungen liegt nicht die Bestimmung einer Leistung. Durch die Normen des TV. wird niemand berechtigt oder verpflichtet[2]). Eine analoge Anwendung dagegen ist für zulässig zu erachten. Dafür spricht der dem Paragraphen zu Grunde liegende Sinn. Den Parteien soll die Möglichkeit gegeben werden, sich der Bestimmung des genauen Vertragsinhaltes zu entziehen, wenn sie dazu nicht in der Lage

[1]) Das erwähnt auch Hueck, Handbuch III S. 102.
[2]) Kaskel, S. 19.

sind (ihnen z. B. die besondere Sachkenntnis fehlt) oder aus anderen Gründen davon Abstand nehmen wollen (z. B. weil eine Einigung zu schwer herbeizuführen ist). Auch dann, wenn die Befugnis zur Festsetzung der Normen einer gemeinsamen Stelle übertragen ist, handelt es sich nur darum, daß der Dritte den Inhalt des bestehenden Vertrages nur im einzelnen festsetzt. Und diese Weiterübertragung der eigenen Verantwortung zerstört nicht etwa die unabdingbare Wirkung der gesetzten Normen. Das ergibt sich aus der Möglichkeit, sich dem Schiedsspruch einer staatlichen Schlichtungsstelle im Voraus zu unterwerfen: gemäß § 5 Abs. 4 Satz 3 Schl. VO. ist der Schiedsspruch der Schlichtungskammer bei Vorausunterwerfung unmittelbar bindend. Aber diese Kraft besitzt der Schiedsspruch nicht von sich aus, etwa weil er von einer staatlichen Behörde gefällt ist. Das Recht der Verbindlichkeitserklärung ist ausschließlich dem Schlichter und dem Reichsarbeitsminister vorbehalten[1]). Der Schiedsspruch leitet seine unabdingbare Kraft vielmehr aus der vorherigen Annahme, aus der Vorausunterwerfung, ab. Diese Annahme im Voraus stellt einen „Rahmenvertrag"[2]) dar, der durch den Schiedsspruch ausgefüllt wird. In § 5 Abs. 4 Satz 3 Schl. VO. hat das Gesetz also selbst einen Fall vorgesehen, bei dem die Parteien die Bestimmung der Normen einem ihrem Einfluß vollständig entzogenen Dritten übertragen, ohne daß dadurch die unabdingbare Wirkung der gesetzten Normen vernichtet würde.

Auch die Auslegung des § 1 TVO. führt zu dem Ergebnis, daß die Verbände allgemeine Arbeitsbedingungen mit unabdingbarer Wirkung auch mittelbar bestimmen können.

Im Gesetzestext ist nicht zum Ausdruck gebracht, ob die „Bestimmungen für den Abschluß von Einzelarbeitsverträgen" unmittelbar oder mittelbar „zwischen Vereinigungen von ANn und einzelnen AGn oder Vereinigungen von AGn" durch tariflichen Vertrag geregelt sein müssen, um einen TV. und dessen Rechtswirkungen annehmen zu dürfen. Der Wortlaut des Gesetzes spricht jedenfalls nicht gegen die Möglichkeit einer mittelbaren Bestimmung.[3])

Die Entstehungsgeschichte der Tarifvertragsverordnung und ihr Zusammenhang mit anderen Gesetzesbestimmungen sowie Zweckmäßigkeits- und Billigkeitserwägungen zwingen aber direkt dazu, den Verbänden zu gestatten, die ihnen mit der Befugnis der

[1]) Kaskel S. 357.

[2]) Kaskel, S. 367.

[3]) Der § 1 TVO. zeichnet sich nicht durch eine klare Fassung aus. Der maßgebende Inhalt dieses Paragraphen ergibt sich, wie Jacobi (Grundlehren S. 182) mit Recht ausführt, lediglich aus Sinn und Zweck des ganzen Rechtsinstituts.

Normenfestsetzung übertragene Verantwortung auf Dritte weiter zu übertragen.

Die geschichtliche Entwicklung hat an die Stelle des individuellen Arbeitsrechtes das kollektive Arbeitsrecht treten lassen. Vor der Tarifvertragsverordnung gab es nach der herrschenden und zutreffenden Ansicht[1]) keine unabdingbare Wirkung der Normenverträge. Der einzelne Arbeiter war gegenüber dem wirtschaftlich stärkeren Unternehmer so gut wie machtlos. Die AN-Verbände konnten, sofern keine Personen-TG. bestand, nur mittelbar auf die Gestaltung der Arbeitsbedingungen einwirken. Diesem Zustand gerade wollte die Tarifvertragsverordnung ein Ziel setzen[2]). Den großen Verbänden sollte ein Einfluß auf die Gestaltung der wirtschaftlichen Lage ihrer Mitglieder eingeräumt werden. Der § 1 TVO. hat den Zweck, an die Stelle der ursprünglich dem Einzelarbeitsvertrag obliegenden Vereinbarung der Arbeitsbedingungen die abstrakte Regelung durch tarifvertragliche Abmachungen zu setzen[3]). Daß die Parteien nach der TVO. diese Machtstellung selbst ausnützen müßten und nicht ihrerseits wieder Vertrauensmänner mit der Ausübung dieses Rechts beauftragen dürften, läßt sich aus der geschichtlichen Entwicklung der TVO. nicht entnehmen. Ziel und Zweck der TVO. sind jedenfalls erreicht, wenn die übergroße Macht des Kapitals durch die kollektive Regelung der Arbeitsverhältnisse gebrochen wird. Das aber geschieht auch, wenn das tarifliche Organ die allgemeinen Arbeitsbedingungen festsetzt.

Die Betrachtung des Zusammenhanges von § 1 TVO. mit anderen gesetzlichen Vorschriften führt auf die schon mehrfach erwähnte Bestimmung von § 5 Abs. 4 Satz 3 der Schl. VO. Berücksichtigt man, daß die bei der Vorausunterwerfung vorhandene unabdingbare Wirkung des von der Schlichtungskammer gefällten Schiedsspruchs nicht auf der Machtvollkommenheit der staatlichen Behörde beruht, vielmehr auch hier eine mittelbare Bestimmung der allgemeinen Arbeitsbedingungen durch die Parteien stattfindet[4]), so zeigt sich, daß auch der Zusammenhang mit anderen Gesetzesvorschriften für eine Gleichstellung der mittelbaren und unmittelbaren Bestimmung der Arbeitsnormen spricht.

Billigkeits- und Zweckmäßigkeitserwägungen beseitigen die letzten Zweifel an der Anwendbarkeit des § 1 TVO. Die Verbände vereinbaren ein derartiges gemeinsames Normenorgan, um eine schnelle und möglichst reibungslose Anpassung

[1]) vgl. Hueck, Recht des TV. S. 94ff.
[2]) Jacobi, Grundlehren S. 163 und 248.
[3]) Jacobi, Grundlehren S. 211.
[4]) Vgl. oben 48.

der allgemeinen Arbeitsbedingungen an die jeweilige wirtschaftliche Lage zu erreichen. Sie wollen damit der Unabdingbarkeit nicht entgehen und würden eine Rechtsprechung, die den von dem gemeinsamen Organ geschaffenen Arbeitsnormen die Unabdingbarkeit absprechen wollte, als wirklichkeitsfremd ablehnen.

Im Schrifttum wird die hier begründete Ansicht von *Jacobi* [1]) ohne eine weitere Begründung und von *Hueck* [2]) unter Hinweis auf die geschichtliche Entwicklung der Tarifvertragsverordnung vertreten.

Die unabdingbare Wirkung der durch das Normenorgan geschaffenen allgemeinen Arbeitsbedingungen dürfte aber auch noch eine Erklärung im Gewohnheitsrecht finden.

Tatsächliche Uebung ist die erste Voraussetzung für die Annahme eines Gewohnheitsrechtes [3]).

Die tatsächliche Uebung des Rechtssatzes muß — da sich in ihr ja eine bestehende Gewohnheit kundtun soll [4]) — eine allgemeine und dauernde sein. — Normenorgane sind nicht nur in Orts- und Bezirks-TVen, sondern gerade auch in Reichs-TVen errichtet. Und die von ihnen gesetzten Arbeitsbedingungen werden von den tarifunterworfenen AGn und ANn nicht weniger durchgeführt, als die von den Verbänden geschaffenen. Es besteht somit eine über das ganze Deutsche Reich sich erstreckende Uebung. Daß der Rechtssatz nur von Arbeitern und Unternehmern und höchstens noch von den Gerichten angewandt wird und angewandt werden kann, steht der Annahme einer allgemeinen Uebung nicht entgegen. Die Anwendung des Rechtssatzes in bestimmten Volkskreisen genügt [5]). — Die Uebung muß ferner eine dauernde sein. Eine bestimmte Zahl von Betätigungshandlungen oder ein bestimmter Zeitraum sind dabei nicht erforderlich [6]). Damit, daß die durch Abstimmung zustandegekommene Normen viele Jahre hindurch in vielen Tausenden von Fällen eingehalten sind, ist diesem Erfordernis Genüge getan.

Die Annahme eines Gewohnheitsrechtes setzt ferner nach der Willenstheorie das Vorhandensein eines Geltungswillens, nach der Ueberzeugungstheorie das Vorhandensein einer Rechtsüberzeugung voraus [7]). Es erübrigt sich, im Rahmen dieser Arbeit zu den beiden Theorien Stellung zu nehmen. Beide verlangen,

[1]) Jacobi, Einführung S. 72.
[2]) Hueck, Recht des TV., S. 193; ders. Handbuch III, S. 101 und 102.
[3]) Gierke, Das deutsche Privatrecht, Bd. I S. 188 und 189; Regelsberger, Pandekten Bd. I 1893; RGE. Bd. 52 S. 425; Bd. 76 S. 115.
[4]) Gierke, Das deutsche Privatrecht Bd. I S. 189
[5]) Enneccerus I 1 S. 82.
[6]) Gierke, Das deutsche Privatrecht Bd. I S. 189.
[7]) Vgl. Gierke, S. 189; Endemann, S. 40 Anm. 2.

daß die Uebungsakte nicht nur dem Wohlwollen und Anstandsgefühl entspringen[1]). Vielmehr müssen die Parteien nach der Ueberzeugungstheorie in der Ueberzeugung, nach der Willenstheorie mit dem Willen handeln, eine Rechtspflicht zu erfüllen[2]). Zu der bloß gewohnheitsmäßigen, d. h. allgemeinen und dauernden Uebung muß demgemäß nach der ersteren Theorie die Vorstellung, nach der letzteren der Wille hinzutreten, einer Rechtspflicht zu genügen. Das ist bei der Durchführung der von der gemeinsamen Stelle geschaffenen Normen auch der Fall. Man kann nicht sagen, daß der Arbeiter aus Wohlwollen gegen den Fabrikherrn täglich 8 bis 10 Stunden arbeitet oder daß der Fabrikherr dem Arbeiter aus diesem Grunde einige Urlaubstage bewilligt.

Auch wer der oben begründeten weiteren Auslegung von § 1 TVO. nicht zustimmt, kann das Vorhandensein eines Gewohnheitsrechtes annehmen. Man muß dann allerdings beachten, daß bei der Bildung der Rechtsüberzeugung ein Irrtum mitwirkt: AG. und AN. halten die durch Abstimmung entstandenen Normen im Hinblick auf § 1 TVO. für unabdingbar. Aber dieser Irrtum ist nicht der ausschlaggebende Grund für die Anerkennung der unabdingbaren Wirkung. Die Normen werden durchgeführt, nicht etwa, weil das Gesetz dies scheinbar verlangt, sondern weil nur so der erstrebte Zweck, nämlich die Ordnung der Beziehungen zwischen AGn und ANn durch eine gemeinsame Stelle geregelt werden kann. Wenn der Irrtum aber nur neben anderen Motiven bei der Bildung der Rechtsüberzeugung mitwirkt, so steht der Annahme eines Gewohnheitsrechtes nichts entgegen[3]).

Die unabdingbare und damit zugleich unmittelbare Wirkung der durch ein gemeinsames Organ geschaffenen Normen kann also außer auf § 1 TVO. auf einen entsprechenden gewohnheitsrechtlichen Rechtssatz zurückgeführt werden.

## § 9. V. Teil. Wirtschaftswissenschaftliche und sozialpolitische Betrachtung der Personen- und Verbands-Tarifgemeinschaft.

Im Schlußkapitel soll die Bedeutung der Personen- und Verbands-TG. für das wirtschaftliche und soziale Leben berücksichtigt werden. Auch der wissenschaftlich arbeitende Jurist hat nicht nur die Aufgabe, die menschlichen Beziehungen nach rechtlichen Gesichtspunkten zu beurteilen. Im Interesse der Gesamtheit ist er vielmehr neben dem Volkswirt berufen, ein Urteil über die praktischen Vorzüge und Nachteile der behandelten Rechts-

[1]) Gierke, S. 189; Enneccerus I 1 S. 83.
[2]) Endemann, S. 34; Enneccerus I 1 S. 83.
[3]) RGE. Bd. 51 S. 425; Enneccerus I S. 84; vgl. auch Gierke a. a. O. S. 189, der das Vorliegen eines Irrtums in keinem Falle beachten will.

institute abzugeben und demgemäß verpflichtet, auch der wirtschaftlichen und sozialen Seite seiner Belange überall Beachtung zu schenken[1]).

Bei wirtschaftswissenschaftlicher Betrachtung ist zuerst auf die durch die TG. erreichte Verminderung der Arbeitskämpfe hinzuweisen. Die TV-Parteien vereinbaren in vielen Fällen, daß irgendwelche Kampfhandlungen, sei es von AN-Seite Streik, von der Seite der AG. Aussperrung, nicht vor Anruf des gemeinsamen Normenorgans vorgenommen werden dürfen[2]). Da in der Regel nicht nur die Leitung in den Händen eines Unparteiischen liegt, sondern in vielen Fällen auch die Abstimmung von dem unparteiischen Vorsitzenden oder gar einer Gruppe von Unparteiischen in ausschlaggebender Weise beeinflußt wird, so bietet das Normenorgan erhebliche Sicherheit für eine friedliche Einigung. Welchen Vorteil die Verminderung der Arbeitskämpfe nicht nur für die Parteien, sondern auch für den Staat darstellt, liegt auf der Hand.

Die Errichtung einer TG. läßt weiter den Willen der Parteien erkennen, ihre wirtschaftlichen Verhältnisse selbst zu ordnen. Ihr Ziel ist nicht, zuerst ohne ernstlichen Einigungswillen Tarifverhandlungen zu führen, dann aber die staatliche Schlichtungsbehörde anzurufen und dort möglichst gesteigerte Forderungen zu erheben, in der Annahme, daß der Schiedsspruch desto eher zu ihren Gunsten ausfallen werde, je mehr sie fordern. Beim Vorhandensein eines Normenorgans wollen die TV-Parteien als die Nächstbeteiligten ihre Verhältnisse selbst ordnen, oft unter Ausschluß jedes Unparteiischen. So erfährt das Verantwortungsgefühl für die bestehenden Arbeits- und Wirtschaftsverhältnisse, das die Parteien bei der weitgehenden Hilfe durch die staatlichen Schlichtungsbehörden zu verlieren in Gefahr sind, durch die TG. eine wirksame Förderung.

Mit der TG. wird noch ein weiterer, vom Standpunkt des Volkswirts zu begrüßender Erfolg erreicht. Im Rahmen der bestehenden TVe können für den einen oder anderen Teil des Tarifgebietes von einem entsprechend gestalteten Normenorgan besondere Arbeitsbedingungen getroffen werden. Ist die wirtschaftliche Lage eines Ortes z. B. schlecht, da nur Kleinbetriebe vorhanden sind, und besteht somit die Gefahr, daß die Unternehmer, die die höheren Löhne des TV. nicht tragen können, ihre Arbeiter entlassen müssen, so kann die Aufrechterhaltung des Gewerbebe-

---

[1]) Silberschmidt, Das deutsche Arbeitsrecht S. 10.

[2]) So z. B. der ein Normenorgan errichtende RTV. der deutschen Schriftgießer v. 1. 3. 1926 in § 18; oder der RTV. f. d. Lithogr. u. Steindr. Gew. v. 1. 6. 1927; vgl. auch Kaskel S. 378.

triebs durch Festsetzung niedrigerer Löhne oder längerer Arbeitszeit durch das Normenorgan erreicht werden. — In anderen Fällen können die Bestimmungen über Lohn und Arbeitszeit dem durch Zeitablauf bedingten Wechsel der wirtschaftlichen Verhältnisse angeglichen werden [1]).

Durch diese Möglichkeit der Anpassung der allgemeinen Arbeitsbedingungen an Ort und Zeit [2]) werden zwei beachtenswerte Erfolge erzielt.

Erstens kann eine allzu schematische Regelung der wirtschaftlichen Verhältnisse vermieden werden. Im Jahre 1890 führte *T. S. Cree* [3]) in einer englischen Gelehrtengesellschaft aus, was für ein rohes und barbarisches Verfahren es sei, den Inhalts von Arbeitsverträgen mittels Koalitionen für eine größere Anzahl von Arbeitern festzusetzen. Noch heute stellt die mit dem gewöhnlichen TV. verbundene schablonenhafte Regelung der Arbeitsverhältnisse einen erheblichen Nachteil gegenüber dem Einzelarbeitsvertrag dar. Die TG. ermöglicht die Berücksichtigung von Ort und Zeit und schafft damit den „elastischen Tarifvertrag". An die Stelle der Schablone, der starren Form, tritt eine nachgiebige Regelung.

Zum zweiten bewirkt die Möglichkeit späterer Aenderung der Arbeitsnormen, daß die Parteien eher geneigt sind, den TV. auf ein längere Dauer abzustellen. Das zeigt eine Betrachtung der TVe hinsichtlich der ursprünglich vereinbarten Geltungsdauer. Von 100 TVen, die ein Normenorgan errichtet haben, sind 47 auf $^1/_2$ bis 1 Jahr, 43 auf 1 bis 2 Jahre, von 100 TVen ohne Normenorgan aber 51 auf $^1/_2$ bis 1 Jahr und nur 26 auf 1 bis 2 Jahre abgeschlossen. Dieser Untersuchung sind nur die nach dem 1. 1. 1924 geltenden TVe zu Grunde gelegt. Die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Kollektivvereinbarungen sind in ihrer Dauer zu sehr durch die stets wechselnden Wirtschaftsverhältnisse der Inflationszeit beeinflußt.

Im einzelnen ergibt sich folgendes Bild:

Die ursprünglich vereinbarte Geltungsdauer betrug in den Jahren 1924—28

| Jahre: | $^1/_4$ u. wenig. | $^1/_4$—$^1/_2$ | $^1/_2$—1 | 1—2 | über 2 |
|---|---|---|---|---|---|
| bei TVen **ohne** TG | 7% | 13% | 51% | 26% | 3% |
| bei TVen **mit** TG | 0% | 3% | 47% | 43% | 7% |

[1]) Es ist darauf hinzuweisen, daß die TG. nicht die einzige Möglichkeit ist, die Anpassung an Ort und Zeit zu erreichen. Die Befugnis zur Abänderung von Normen kann auch den örtlichen Verbänden oder der Vereinbarung zwischen der Betriebsvertretung und dem Unternehmer überlassen sein.

[2]) So spricht denn auch Sinzheimer (Arbeitstarifgesetz S. 16) im Hinblick auf die TG. von einer Weiterbildung des TV.

[3]) Cree, Eine Kritik der Theorie der Gewerkvereine, verlesen in der Philosophischen Gesellschaft in Glasgow, Deutsche Ausgabe 1897, S. 4.

Mit dem „elastischen Tarifvertrag“ wird also zugleich der „verfestigte Tarifvertrag“ gewonnen. So bezeichnet denn auch *Becker*[1]) die TG. als ein „dauerndes Tarifverhältnis“. Berücksichtigt man, daß die Zahl der vereinbarten Normenorgane wächst (vgl. S. 37), so zeigt dies Ergebnis die Richtung an, in der die Fortbildung des Tarifvertragsrechtes zu erfolgen scheint: Die Entwicklung führt vom Einzelarbeitsvertrag zum Gesamtarbeitsvertrag[2]) und hier wieder vom gewöhnlichen Tarifvertrag zum elastischen und verfestigten Tarifvertrag.

Von nicht minderer Bedeutung ist der Einfluß des Normenorgans auf die sozialen Verhältnisse. Die TG. fördert in besonderem Maße die Verwirklichung des sozialrechtlichen Grundsatzes der Parität. Der aus dem Kirchenrecht übernommene Begriff der Parität bedeutet nicht „Jedem das Gleiche“, sondern „Jedem das Seine“[3]). Die Gerechtigkeit fordert nicht die formale Gleichstellung von Arbeitern und Unternehmern, wie sie durch § 105 Gew. O. gewährleistet ist. Es hat sich schon lange als unzulänglich erwiesen, wenn die Lohn- und Arbeitsbedingungen ausschließlich durch die individuellen Vereinbarungen zwischen dem einzelnen Unternehmer und dem einzelnen Arbeiter bestimmt werden[4]). Zu fordern ist, daß die Stimme des Arbeiters bei der Gestaltung des Arbeitsverhältnisses auch zur Geltung gelangen kann. Dieser Gedanke der Parität ist schon beim Abschluß und bei der Durchführung des gewöhnlichen TV. in weitem Umfange in die Wirklichkeit umgesetzt. Seinen vorbildlichen Ausdruck findet er jedoch in den Bestimmungen über Aufbau, Leitung und Abstimmung des gemeinsamen Normenorgans. Und damit wird die soziale Frage, nämlich das Verhältnis zwischen Kapital und Arbeit, ihrer Lösung einen Schritt näher gebracht.

Schließlich fördert das enge Zusammenarbeiten der Parteien im Normenorgan das gegenseitige Verständnis. Auf Seiten der AG. wird ein besseres Verstehen der wirtschaftlichen und kulturellen Lage der Arbeiterschaft erreicht, auf der Seite der AN. wird Verständnis für die volks- und weltwirtschaftlichen Bindungen des Unternehmerstandes geweckt.

---

1) Becker. Tarifnormenkollision, S. 18.
2) Kaskel, S. 8.
3) Kahl in Stengel-Fleischmann Bd. II S. 576.
4) Jacobi, Grundlehren S. 15.

# Lebenslauf.

Am 9. Oktober 1904 wurde ich als zweiter Sohn des jetzigen Oberstudiendirektors Erich v. Hanxleden und seiner Ehefrau Irmgard, geb. Bornmann, zu Kassel geboren. Ich besuchte zunächst die städtische Vorschule, dann die Realgymnasien I. und II. in Kassel. Nach bestandenem Abiturientenexamen im Jahre 1923 wandte ich mich dem Studium der Rechtswissenschaften zu und bezog die Universität Marburg. Im fünften Semester studierte ich in München, im sechsten in Kiel. Dann kehrte ich zur hessischen Landesuniversität zurück. Am 7. Dezember 1927 bestand ich die erste juristische Prüfung. Seitdem befinde ich mich im gerichtlichen Vorbereitungsdienst. Meine Doktorprüfung legte ich am 26. März 1929 vor der Rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Marburg ab.

Meinem sehr verehrten Lehrer, Herrn Professor Dr. *Schulz-Schaeffer*, sage ich auch an dieser Stelle für die mir bei der Anfertigung der Arbeit zuteil gewordene wirksame Unterstützung meinen ergebensten Dank.

Hunold von Hanxleden.